



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19
en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Mattos Urcuhuaranga, Percy Dante (ORCID: 0000-0001-6119-1443)

ASESOR:

Dr. Flores Limo, Fernando Antonio (ORCID: 0000-0002-5494-9794)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por estar siempre presente en todos los pasos que doy, por iluminar mi mente y fortalecerme cada día.

A mis padres Hilda, Alejandro y mis hermanas quienes, con su amor y apoyo incondicional me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, a mi esposa Janet, por su gran amor, constante motivación y ser mi complemento de superación.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo-Ate y la Escuela de Postgrado quien me abrió las puertas del conocimiento.

A todos los catedráticos de la universidad por brindarme los conocimientos científicos y por guiarnos en el desarrollo de la tesis.

Al director de la institución educativa 35001, Pedro Marcelo Castro y a los docentes quienes hicieron posible la realización de la evaluación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III.METODOLOGÍA	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. Resultados	25
4.1 Resultados descriptivos	25
3.2 Resultados inferenciales.	35
V.DISCUSIÓN	39
VI.CONCLUSIONES	45
VII.RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Estrés laboral	22
Tabla 2	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Calidad de vida	22
Tabla 3	Confiabilidad del cuestionario de Estrés laboral	23
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario Calidad de vida	23
Tabla 5	Frecuencias de Variable 1. Estrés laboral	25
Tabla 6	Frecuencias de Agotamiento emocional	26
Tabla 7	Frecuencias de Despersonalización	27
Tabla 8	Frecuencias de Dificultades de realización personal	28
Tabla 9	Frecuencias Variable 2. Calidad de vida	29
Tabla 10	Frecuencias Nivel de remuneración	30
Tabla 11	Frecuencia Seguridad y bienestar	31
Tabla 12	Frecuencia Uso y desarrollo de capacidades	32
Tabla 13	Frecuencias Oportunidades de progreso y estabilidad	33
Tabla 14	Frecuencia de Integración social en el trabajo	34
Tabla 15	Prueba de Normalidad.	35
Tabla 16	Correlación entre Estrés laboral y Calidad de vida	36
Tabla 17	Grado de relación según coeficiente de correlación	37
Tabla 18	Correlación entre el agotamiento emocional y la Calidad de vida	38
Tabla 19	Correlación entre la Despersonalización y la Calidad de vida	39
Tabla 20	Correlación entre las dificultades de realización personal y la Calidad de vida	40

Índice de figuras

Figura 1	niveles estrés laboral	25
Figura 2	niveles de Agotamiento emocional	26
Figura 3	niveles de Despersonalización	27
Figura 4	niveles de Realización personal	28
Figura 5	niveles de Calidad de vida	29
Figura 6	niveles de remuneración	30
Figura 7	seguridad y bienestar	31
Figura 8	Uso y desarrollo de capacidades	32
Figura 9	Oportunidades de progreso y estabilidad	33
Figura 10	integración social en el trabajo	34

Resumen

La investigación denominada: estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida, la investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue 90 docentes, para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que fueron validados por el juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad del coeficiente del alfa de Cronbach, los resultados indican: 6.67% presenta un nivel bajo de estrés laboral, 57.78% ostenta de nivel medio y 35.56% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta el estrés laboral es el nivel medio, asimismo se observa que 26.67% presenta un nivel bajo de Calidad de vida, 64.44% ostenta de nivel medio y 8.89% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta calidad de vida es el nivel medio. Se concluyó que existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19.

Palabras clave: Estrés laboral, calidad de vida, docentes

Abstract

The research called: work stress and quality of life during the covid-19 pandemic in teachers of the educational institution 35001 Pasco - 2021, aimed to determine the relationship between work stress and quality of life, the research was descriptive correlational, The sample was 90 teachers, the survey technique was used for data collection and the questionnaire was used as an instrument, which were validated by the judgment of experts and subjected to the reliability test of the Cronbach's alpha coefficient, the results indicate: 6.67% have a low level of work stress, 57.78% show a medium level and 35.56% show a high level, the predominant level is the medium level, which is why it is asserted that the level of work stress is the medium level, Likewise, it is observed that 26.67% have a low level of Quality of life, 64.44% show a medium level and 8.89% show a high level, the predominant level is the medium level, so it is asserted it was that the level that presents quality of life is the average level. It was concluded that there is an inverse relationship between work stress and quality of life during the covid-19 pandemic.

Keywords: Work stress, quality of life, teachers

I. INTRODUCCIÓN

A nivel universal en la actualidad, el mundo se resiste al espantajo de un nuevo virus llamado Coronavirus, COVID-19 es un padecimiento producido por un nuevo tipo de coronavirus llamado SARS-CoV-2. La OMS supo por vez primera de la coexistencia de este nuevo virus en diciembre 2019, pues su propagación se ha dilatado a más de 114 países, provocando incertidumbre en las personas por su incidencia en la salud y la vida humana (OMS, 2020). Por ello, varios países han promulgado medidas legales de protección, una de las cuales es el distanciamiento social obligatorio, en un esfuerzo por detener o reducir la propagación de este nuevo mal ("Diario Semana", 2020). Sin embargo, esta medida ha provocado desempleo poblacional, problemas de estrés, económicos y sociales.

En Perú, el sector más dañado fue lo educativo, ya que la interrupción de la educación presencial afecta a 9,9 millones de estudiantes en todo el país (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020). Por esa razón el Ministerio de Educación (MINEDU) ha propuesto la estrategia "Aprendo en casa" con el fin de seguir brindando el servicio educativo, que se encarga de brindar contenidos académicos básicos a los estudiantes educados mediante de la televisión, el Internet y radio ("RPP Notificaciones ", 2020).

A nivel local, en la región Pasco en la institución educativa 35001, debido a la situación actual y la conciencia presente de los medios técnicos que afectan a la comunidad, los profesores se hallan en un nivel de presión, y es un gran desafío lograr una ponderación entre el contexto laboral y la vida personal, que traerá el mejor desempeño personal. Los docentes deben luchar con el uso de recursos técnicos, el envío permanente de trabajos o informes por correo electrónico, la comunicación continua a través de las redes sociales, o la incertidumbre sobre si saben si el trabajo está terminado y la incertidumbre de las múltiples consultas de los estudiantes.

Cabe mencionar que el problema general es ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021?; ¿Cuál es la relación entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021?; ¿Cuál es la relación entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021?

Así mismo se justifica en lo teórico porque la información presentada es actualizada extraídos de artículos científicos indexados, de libros y revistas recientes los cuales corroboran a las teorías existen de las variables en estudio: estrés laboral y calidad de vida, además, las conclusiones que se arriban pueden generar más hipótesis que permiten la profundización el tema. También tienen una justificación practica porque permite contar con un panorama más amplio del problema abordado mediante el análisis de los datos recabado por los cuestionarios y habiendo llegado a las conclusiones que son aplicables en la zona estudio, que se aprovecharán para la toma de medidas en pro del progreso de dicha institución educativa. Igualmente, se justifica en lo metodológico, porque se ha seguido los pasos necesarios y obligatorios de una investigación científica además de hacer una adaptación de los cuestionarios a aplicar los cuales deben quedar para futuras investigaciones similares.

Asimismo el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021, Los objetivos específicos son: 1.Determinar la relación que existe entre agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021; Determinar la relación que existe entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021; Determinar la relación que existe entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco – 2021.

Igualmente se planteó la hipótesis general: Existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021. Las hipótesis específicas son: Existe estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021; Existe estrés laboral en su dimensión despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021; Existe estrés laboral en su dimensión dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001, Pasco - 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Sobre los antecedentes internacionales, habiendo considerado a Galvis et al. (2020), en su tesis sobre “Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19”, se trazó como objetivo analizar la percepción de la carga laboral, física y mental causada por su actividad laboral en la contingencia por pandemia Covid-19, para lo cual realizó un estudio correlacional, se tomó a 178 docentes universitarios del ciclo 2020-I. Los resultados indican que el estudio encontró que debido a las emergencias provocadas por la pandemia Covid-19, las cargas físicas y mentales de los docentes se ven afectadas, involucrando diferentes tipos de cargas como jornadas laborales, intensidad laboral y relaciones interpersonales, que van desde situaciones habituales hasta determinadas situaciones especiales debido al azar. Se concluye que el agotamiento mental del docente de educación física, el estrés en el trabajo y las actividades no laborales son los motivos del agotamiento laboral del docente, por lo que la modalidad virtual produce la situación de cambios de comportamiento físico y psicológico del docente.

Así mismo se consideró a Casali y Torres (2021), en su investigación sobre “Impacto del COVID-19 y docentes, su objetivo fue comprender los factores estresantes asociados a cambios repentinos en sus prácticas docentes como resultado de la pandemia, por lo que desarrolló un estudio correlacional se tomó a 60 docentes universitarios para el estudio, asimismo se empleó la encuesta. Los resultados indican que, en cuanto a los síntomas relacionados con el estrés, las mujeres reportaron un 62,6% más de % de empeoramiento del dolor corporal que los varones (27,8%). En cuanto a la ansiedad, los varones son los que más se ven afectados en esta situación (50%), mientras que el 40,6% de las mujeres dice que está empezando a sentir ansiedad o empeoramiento. Las conclusiones obtenidas muestran que, si bien la mayoría de los encuestados cuenta con computadoras, la presión sobre la pandemia se ha incrementado significativamente y la tasa de dificultad para utilizar herramientas tecnológicas desde la modalidad presencial hasta las aulas virtuales es alta.

Igualmente se tomó en cuenta a Medina et al. (2021), en su estudio sobre “Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19”, planteándose como objetivo Analizar la carga laboral en docentes

de Latinoamérica, según el nivel educativo impartido durante la pandemia de COVID-19 en junio y julio del 2020, para lo cual desarrolló un estudio correlacional, cuantitativo asimismo se tomó a 887 docentes como muestra, esgrimió la encuesta I. Los resultados indican que la educación virtual por sí misma implica mayor dedicación de tiempo por la parte docente, sobre todo si no hay alta experiencia en la enseñanza de esta, además debido a los factores estudiados y relacionados con el aumento de las tasas de deserción de los estudiantes, el equipo docente cree que la carga de trabajo ha aumentado. La conclusión indica que este cambio repentino de presencial a virtual ha reorganizado la vida laboral y familiar, cuando se trabaja desde casa, el profesorado y el personal necesita delinear claramente el horario y las funciones a desempeñar en todos los aspectos.

De la misma forma se consideró a Iguasnia y Saquisela (2021), en su artículo Estrés laboral, en docentes de Guayaquil, su propósito fue establecer el nivel de estrés laboral de los docentes y sus causas, efectuó un estudio descriptivo, recurrió 56 docentes (muestra), los resultados indican que el nivel que presenta el estrés laboral es el nivel medio, asimismo teniendo en cuenta que las múltiples obligaciones traerán una gran presión al personal, además de la falta de apoyo de los compañeros, también producirán presión, por ello, es ineludible realizar una gestión trascendental de mejorar las relaciones laborales, lo que es especialmente útil para los docentes. quien lo soporta está bajo una tremenda presión ya que debe participar en diferentes grupos y llenar cada característica según los alumnos, padres o madres, pares docentes y autoridades, así como los documentos burocráticos que envía el Ministerio de Educación, y entregarlos dentro del tiempo especificado.

Por su parte Tenorio (2020), en su tesis sobre fatiga laboral en la pandemia covid-19 en profesores de la Cuenca, se planteó como objetivo evaluar el cansancio laboral de los docentes, para tal efecto se realizó un estudio correlacional causal se fijó a 310 estudiantes como muestra, se usó el cuestionario, Los resultados mostraron que el 18,7% de encuestados tenían agotamiento leve, el 35,5% de agotamiento moderada y el 45,8% de agotamiento severa, aunque los profesores creían que la manera actual de teletrabajo era la más conveniente para hacer frente a la distancia social causada por la pandemia

Covid19. Se concluyó que un buen porcentaje se sienten incómodos y con exceso de trabajo. Casi la mitad de los profesores expresaron un gran cansancio. En comparación con 2018, los resultados muestran que la fatiga leve se ha reducido, especialmente la fatiga severa ha aumentado.

Es necesario referir a los antecedentes nacionales, se ha considerado a Robinet y Pérez (2020), en su artículo sobre “Estrés en los docentes”, tuvo como objetivo comprender y analizar el nivel de estrés de los profesores consecuencia de la epidemia COVID-19 basándose en la mutación de la educación convencional a la educación en línea, asimismo se identificarán los principales factores que desencadenan esta presión, para lo cual realizó un estudio descriptivo y analítico, Según los resultados se obtuvo lo siguiente: antes y durante la pandemia, la presión sobre los docentes en Europa y América Latina era de nivel medio y alto; los incentivos para 2020 son el ajuste a las TIC, el acrecentamiento del trabajo a domicilio y el miedo a la infección por coronavirus; se descubrió en anteriores años exceso de trabajo dados por la agencia u ocasionados por la falta de organización. Durante la pandemia, la encuesta citada coincidió con el aumento de la presión docente, destacando el deterioro psicosocial y físico en cantidad y calidad. Por ello se concluyó que la presión de los docentes está significativamente relacionada con factores sociales y psicológicos causados por el encierro, el miedo y la incertidumbre de los profesores.

Así mismo se consideró a Celio (2021), en su investigación se planteó como objetivo fijar la correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción con la Vida , hizo un estudio descriptivo cuantitativo, se designó a 56 docentes como muestra a los cuales se les aplicaron un cuestionario para hacer posible la recolección de datos, las conclusiones enseñan que generalmente los profesores no tiene satisfacción con la vida, además presentan caros grados de debilidad de sus emociones, pérdida de personalidad y altos grados de ejecución personal. Con base únicamente en el género, se hallaron discrepancias significativas en las variables de Despersonalización ($p < .05$), y se encontraron relaciones estadísticamente significativas, bajas y positivas entre logros personales y satisfacción con la vida ($p < .05$, $r = .323$).

De la misma manera Campos (2021), en su tesis sobre “Capacidad de respuesta y estrés del personal”, se planteó como objetivo determinar la relación de ambas variables, así como valorar los niveles de estrés del personal, para ello se realizó un análisis descriptivo, se esgrimió el cuestionario, se tomó a 50 profesionales de salud, para lo cual se realizó un estudio correlacional no experimental, se concluyó mediante los resultados que del p valor de $0.000 < 0.001$ y $Rho = 0.617$. Concluyendo que coexiste correlación entre la capacidad de respuesta y la presión de la salud de los trabajadores. Así también se cuenta con Carrasco et al. (2020), en su investigación sobre estresores laborales, se planteó como propósito fijar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras para lo cual se estableció un estudio descriptivo y como muestra se tomó 60 enfermeras que trabajan en un hospital público de Chimbote (Perú), se ha utilizado el cuestionario como herramienta de recojo de datos, Los resultados mostraron que la presión ambiental (63,3%) la presión laboral (83,3%) y la presión personal (51,7%) del personal de enfermería se encontraban en general en un nivel moderado, encontrándose también una correlación significativa entre ambas.

Así mismo se consideró a Lozano (2020), en su investigación sobre estrés por el Coronavirus (COVID-19) se planteó como objetivo conocer el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19 así como evaluar el estrés causado, para lo cual realizó un estudio correlacional, se tomó a 246 participantes. Los resultados revelaron que la huella psicológica de modo severo fue de 53,8%, la sintomatología depresiva de sobrios a rígidos fue de 16,5%, ansiedad de moderados a rigurosos 28,8% y la ansiedad fue de 8,1%. al 84,7%. Los participantes del estudio persistieron en casa de 20 y 24 horas, asimismo, el 75,2% está turbado por la peripecia de que sean contraigan COVID-19, el 75,1% está bien con lo que se le informa. También se consideró Becerra (2020), con su tesis sobre estrés laboral y calidad de vida su objetivo fue emparejar la asociación entre estrés laboral y calidad de vida, para tal efecto ejecutó un estudio descriptivo correlacional, tomó a 175 docentes por muestra, para recoger datos aplicó la encuesta, sus resultados indican que, en cuanto al nivel de estrés, se demostró que el 46,3% de los participantes presentaba alta presión laboral, de 81 personas. Asimismo, se ve que el 18,9%

se encontraba en moderado y el 15,4% en normal, lo que muestra claramente que este efecto existe en la población estudiada. Las conclusiones expresan que hay una relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida según $Rho = -.509, p < .01$.

Es necesario mencionar sobre la variable 1: Estrés laboral, es una réplica automática y es ineludible para la vida. La aparición de la afección ayuda al desarrollo y funcionamiento normales del cuerpo humano. Sus elementos son: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal (Eugenio, 2019). Se puede definir como la percepción de desequilibrio que siente el trabajador cuando los requerimientos del ambiente laboral sobrepasan la capacidad individual para enfrentar a tales solicitudes, conduciendo inevitablemente en el medio. a largo plazo, un amplio espectro de síntomas o trastornos que van desde dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y / o trastornos del aparato nervioso como perturbaciones del sueño, neurastenia, síndrome de fatiga crónica hasta casos de agotamiento o crisis nerviosas (Bedoya et al., 2018).

El médico canadiense Hans Selye (1956), propuso el vocablo estrés para describir la existencia de un grado de estímulo circunstancial, a partir del cual se liberan una serie de respuestas funcionales para evitar que el sujeto se defienda o escape. Esto se basa en diferentes modelos conceptuales del término. El principio de equilibrar las necesidades del ambiente y los recursos que tiene en sus manos para hacerles frente (Zúñiga y Pizarro, 2018). Debido a este contexto, el término estrés se conceptualiza "una especie de anómalo adaptativo de la persona, que aporta en gran disposición a su persistencia, a su plena ocupación en sus acciones, y al trabajo efectivo (Peiró, 2000). Este concepto suele ser diferente a lo que comúnmente se denomina estrés, porque en algunos casos este deforme puede verse como el principio o el comienzo, y ayuda a los trabajadores a trabajar plenamente. Las habilidades y destrezas están perdidas porque constantemente muestran momentos incontrolables. (Lemos, 2019).

En este sentido, importantes autores como (Edwards y Cooper, 1988; Selye, 1956), han evaluado doblemente esta anomalía, utilizando dos definiciones desiguales para determinar el efecto del objeto sobre un mismo fenómeno. Dos tipos de reacciones. El concepto se introduce de la siguiente

manera: eutrés, dado que el estrés y la presión producirán efectos de estimulación y activación adecuados, para que las personas obtengan resultados satisfactorios con gastos personales aceptables, la experiencia y ocasiones de estrés son principalmente positivas consecuencias y resultados. Angustia Experiencias y situaciones personales bruscas, importunas, molestas y perturbadoras que podría tener un efecto contradictorio en la salud y mentalmente (Aguirre, 2018). El estrés se puede estudiar de diferentes formas, como contestación, estímulo, apreciación o como interrelación personal. Algunos métodos lo evalúan como resultado de un desajuste entre las necesidades de la ocasión y las habilidades que debe enfrentar el individuo. Hay otras contribuciones teóricas y muestras, como se ve a continuación. (Sarsosa y Charria. 2018).

French y Kahn (1962, cf. Peiró, 2000), plantearon un guía de entorno social que se centraliza en la relación entre estrés, fortaleza mental y física. Interviene en base a una serie de motivos: el entorno que siente objetivamente la persona, la costumbre anímica del trabajador, la reacción del trabajador ante ella e incluso el impacto a largo plazo (Almeida et al., 2020). La respuesta de un individuo puede ser física, emocional o conductual; el impacto puede ser de bienestar o enfermedad. Este tipo de entorno social incluye los elementos básicos del estrés, más no considera los sucesos que ocurren entre varios estados. (Fernández, 2017). McGrath (1976, cfr. Peiró, 2000), estableció un patrón respaldado en procesos periódicos que enfatizaba el valor de desiguales conocimientos que involucran presión. Las características de un episodio de estrés son cuatro componentes esenciales: situación, realidad percibida, elección de contestación y comportamiento. El autor describe los sucesos que acontecen en la persona y los cuatro componentes mencionados, y considera incidir sobre la realidad. Esta afirmación no considera el impacto del estrés en la salud y la sociedad (Borja et al., 2017).

Harrison (1978, cfr. Cooper y Payne, 1980), desarrolló una teoría basada en el arreglo entre el individuo y el ambiente laboral. Distinguir los aspectos objetivos e intrínsecos de las personas y el medio ambiente. Enfatizar la categoría de establecer la adaptabilidad entre el entorno objeto y del individuo; y el nivel de ajuste personal entre el entorno visto y el individuo percibido (Ferreira

et al., 2021). La veracidad de la autoevaluación y el grado de relación con la realidad son factores notables, porque tiene en cuenta el desequilibrio entre las personas, el entorno y las desiguales contestaciones de las personas afines con el bienestar personal. A través del mecanismo de resistencia, el sujeto trató de compensar el desequilibrio. Por otro lado, los dispositivos de defensa intentan comprimir la tensión percibida de desequilibrio, deformando la situación o la autopercepción. (Quiroz et al., 2017).

Lazarus y Folkman establecieron una teoría de valoración cognitiva (1984, cfr., Peiró2000), que se fundamentó en el proceso cognitivo relacionado con los fenómenos de estrés, a partir del concepto de afanosa e interacción. El proceso de valoración principal admite a los individuos establecer la importancia de los eventos o estímulos en función de su propia felicidad. Una apreciación menor será cuando un evento se considere un evento negativo; sopesar los recursos disponibles que los individuos deben enfrentar al evento (Medeiros et al., 2019). Cuando se necesitan los métodos cognoscitivos y conductuales ineludibles para remediar esta situación, basta con afrontarlos. Supremamente, la reevaluación incluye revisar los efectos del proceso anterior y evaluar si los esfuerzos realizados para lograr las metas esperadas son exitosos. El modelo subraya lo importante que es la interacción humana con el medio ambiente (Alvites, 2019).

También se ha fundamentado en el modelo de estrés orientado a la gestión de Matteson e Ivancevich (1987; Corzo, 2002), compone los estresores internos y externos de la institución, así como la comprensión individual de la situación. El resultado tendrá un impacto en la salud personal y el cometido organizacional. Consideraron dos tipos de elementos moderadoras: las discrepancias individuales afectan el proceso de relación; la oposición individual influye en el proceso de relación. Y habilidades de resistencia, que afectarán la relación entre el contexto y su evaluación. Estos autores dicen la diferencia entre consecuencias a corto y largo plazo (Navarro et al., 2018). Karsaek (1979, cfr., Peiró, 2000), desarrolló la teoría de requisitos, restricciones y soporte. Considera cuatro tipologías de puestos: aquellos que armonizan bajos requisitos y bajas habilidades para tomar decisiones (posiciones pasivas); a su vez, existen algunas posiciones de alta demanda y capacidad (posiciones activas) a la hora de las decisiones. Los desafíos se combinan con la posibilidad de afrontarlos

activamente. Por tanto, se tiene dos variables: el volumen para tomar providencias en el trabajo y los requisitos del puesto. Las dificultades brotan cuando se adopta una demanda excesiva con una escasa capacidad de tomar decisiones. Esto lo vincula con la enfermedad coronaria. El apoyo social invade una parte notable para lograr la salud mental (Kosciuczuk, 2020). En definitiva, lo que libera la práctica de estrés es la necesidad, la falla de adaptabilidad entre las limitaciones laborales y el sostén social.

Sarsosa y Charria. (2018), realizaron un modelo de comercio de estrés profesional, el cual se considera una variable que interactúa, reflejando el comercio entre el contexto y las personas, constituyendo de un sistema tácito afanoso, el cual muestra cinco series: La coexistencia de metas requiere el ambiente y los recursos y habilidades de las personas para ser más o menos suficientes para satisfacer sus requerimientos; la perspicacia de las necesidades del ambiente y los recursos en sí, si un sujeto piensa que sus capacidades no logran cubrir las necesidades, se supera la presión; estas respuestas desequilibradas (emoción, fisiología, cognición y comportamiento); la otra etapa considera los resultados esperados de las medidas de respuesta del proyecto anterior, y la etapa final considera la “retroalimentación” que afectará todos los criterios anteriores y los resultados accidentales de los anteriores efectos (Zhao et al., 2018).

Edwards (Edwards, 1988, cfr., Peiró, 2000), en la teoría de la diferencia de la situación y el deseo percibido en sus concernientes guías de resistencia muestra que el estrés es la diferencia entre la situación del sujeto y su apreciación cognitiva indeseada ganada en el emparejamiento. Date cuenta en este caso. Ingrese dos contribuciones. El primero considera la divergencia entre los deseos y los discernimientos del ambiente, por lo que la definición de necesidades y capacidades comparativas incluye la distinción entre discernimientos y ambiciones. Estos afectarán a dos conjuntos de variables: habilidades de resistencia y salud mental y física (Borja et al., 2017).

Frankenhaeuser (1991, cfr. Peiró, 2000), estableció una teoría biopsicosocial de estrés laboral, que mencionó que el impacto en la salud personal de las personas y la eficiencia organizacional se controla mediante el afrontamiento y el afrontamiento depende del rol de cada persona, trabajadores

una persona se rige por ellos. Narró los elementos de estrés y molestia como dos agentes del comportamiento cognoscitivo, que se asociaron significativamente con el acrecentamiento referente de norepinefrina y cortisol plasmáticos, respectivamente. Consiguió correlacionar modos de resistencia con importantes indicadores orgánico de estrés (Quiroz et al., 2017).

Dentro de las etapas del estrés laboral se cuenta con: La primera, preparatoria, es la del entusiasmo idealista, que empuja al sujeto a optar por un trabajo de tipo asistencial. En el segundo (estancamiento) el sujeto, sometido a excesivas cargas de trabajo y estrés, comienza a darse cuenta de cómo sus expectativas no coinciden con la realidad laboral. El entusiasmo, el interés y la sensación de gratificación asociados con la profesión comienzan a disminuir (Meseguer et al., 2019). En la tercera fase (frustración) el sujeto afectado por Burnout experimenta sentimientos de inutilidad, inadecuación, insatisfacción, combinados con la percepción de ser explotado, sobrecargado y no apreciado; a menudo tiende a adoptar conductas de escape del lugar de trabajo y posiblemente actitudes agresivas hacia los demás o hacia sí mismo. Durante la cuarta fase (apatía) el interés y la pasión por el trabajo se extinguen por completo y la empatía es reemplazada por la indiferencia, hasta una verdadera "muerte profesional (Alvites, 2019).

Las causas del estrés laboral, imposición de trabajo: el desajuste se muestra cuando la persona percibe trabajo recargado excesiva (las exigencias laborales son tan elevadas que agotan las energías individuales hasta el punto de que la recuperación no es posible), cuando, incluso en presencia de una carga razonable, el tipo del trabajo no es adecuado para la persona (se percibe no tener las habilidades para realizar una determinada actividad) y cuando la carga emocional del trabajo es demasiado alta (el trabajo desencadena una serie de emociones que están en contradicción con los sentimientos del persona) (Osorio y 2017); sensación de impotencia, el sujeto no cree que lo que hace o quiere hacer pueda influir en el resultado de un determinado evento; falta de control, el desajuste ocurre cuando el individuo percibe que tiene un control insuficiente sobre los recursos necesarios para realizar su trabajo o cuando no tiene la autoridad suficiente para realizar la actividad de la manera que considere más efectiva; reconocimiento (Bada et al., 2020). El desajuste ocurre cuando uno

percibe recibir un reconocimiento inadecuado por el trabajo realizado; sentido de comunidad, el desajuste se presenta cuando se derrumba el sentido de comunidad de pertenencia al ámbito laboral, o cuando se percibe que hay falta de apoyo, confianza y respeto mutuos y las relaciones se viven de forma desapegada e impersonal; falta de equidad : el desajuste ocurre cuando no se percibe equidad en el lugar de trabajo en áreas como, por ejemplo, la asignación de cargas de trabajo y salarios o la atribución de promociones y avances profesionales (Tavares et al.,2017).

Valores contrastantes: el desajuste surge cuando existe un conflicto de valores dentro del contexto laboral, es decir, cuando la persona no comparte los valores que transmite la organización o cuando los valores no coinciden, a nivel organizacional, en las decisiones tomadas y en la conducta. (Quiroz et al.,2017). Las consecuencias de estrés laboral son: El riesgo de estrés relacionado con el trabajo es atribuible a algunas características laborales como, por ejemplo, cargas de trabajo excesivas, bajo grado de control sobre la actividad realizada, escaso apoyo organizacional, ambigüedad y conflictos de roles, escasas oportunidades de desarrollo profesional, precariedad laboral, salario y la presencia de diversas formas de acoso (bullying, mobbing, etc.). Cuando el individuo no puede hacer frente a estas situaciones, las respuestas al estrés pueden manifestarse en el nivel (Alvites, 2019), Fisiológico: El estrés desencadena reacciones a nivel del sistema nervioso autónomo y del sistema hormonal, por lo que podría tener repercusiones a nivel cardiovascular (aceleración del latido del corazón), respiratorio (aumento de la frecuencia respiratoria), musculo esquelético (hipertonía) y a nivel del sistema inmunológico (la producción de adrenalina y cortisol y la corticosterona inhiben la producción de glóbulos blancos) (Quiroz et al.,2017).

También existe consecuencias psicológicas: los principales efectos del estrés se refieren a la manifestación de estados emocionales negativos, como ira, ansiedad, irritabilidad y síntomas de depresión. Desde el punto de vista cognitivo, por otro lado, hay una disminución de la autoestima y el sentido de autoeficacia, una disminución de la atención (con el consiguiente aumento de la probabilidad de errores y accidentes) y una percepción de hostilidad. por parte del sistema social del individuo. Por último, desde el punto de vista del

comportamiento, hay descensos en el rendimiento (tanto en términos cuantitativos como cualitativos) y una mayor inclinación a la adicción al alcohol y al cigarrillo (Parra, 2018).

La avería de la salud física y mental de los personales conduce inevitablemente a un deterioro en el desempeño de toda la organización: este aspecto se puede encontrar en algunos indicadores como el aumento del absentismo, el aumento de la tasa de rotación y la reducción de la productividad. Otro indicador importante de la presencia de estrés laboral es el problema de asistencia, que puede definirse como la asistencia al trabajo sin aportar la plena capacidad productiva por problemas de salud. Este fenómeno parece surgir cuando el trabajador se siente estresado, pero, al mismo tiempo, teme perder su trabajo y ser etiquetado como enfermo (Aguirre, 2018). Igualmente, sus dimensiones son: Agotamiento emocional se describe como una sensación de fatiga o falta de energía y agotamiento de los recursos emocionales. En ausencia de motivación para continuar procesando el trabajo, puede ocurrir junto con la frustración y la tensión (Eugenio, 2019). Despersonalización, ilustra el progreso de maneras negativas e inconsciencia hacia los individuos a las que sirven y sus compañeros de trabajo. Esto conduce al aislamiento y al conflicto interpersonal. El trato impersonal de las personas se basa en la generalidad, el etiquetado y la descalificación en un intento de evitar cualquier método exhaustivo (Urbani et al., 2019). La tercera dimensión realización personal, es la sensación de que no han logrado el éxito en su trabajo, lo que tiene un impacto negativo en ellos mismos. Esto implica dificultades de rendimiento (Eugenio, 2019).

Referente a la variable calidad de vida laboral se conceptualiza como, "la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores que realizan tareas", sus elementos son; nivel de remuneración, seguridad y bienestar, uso y desarrollo de capacidades, oportunidades de progreso, estabilidad e integración social en el trabajo (Ortiz et al., 2020). Santos et al. (2020), diseñó un modelo proponiendo una lista de elementos que deberían incluirse, tales como reserva laboral, permanencia laboral, ingresos adecuados, seguridad industrial y condiciones laborales incentivadoras, jornada laboral razonable, democracia en los empleados y el trabajo, burocracia reducida en las empresas, posibilidad de autorrealización, control sobre el trabajo realizado por la fuerza laboral y

afectación por las labores realizadas (Lugo et al.,2017). En la teoría de Davis (2005), citado por Lares, muestra una inquietud por el bien general y la salud de los empelados: sus trabajadores les permiten realizar sus funciones sin problemas. López (2021), citó el modelo de Taylor como un enfoque del trabajo individual: Taylor, cree que es significativo analizar la concepción de calidad de vida laboral a partir la perspectiva de los empleados individuales. (Granados y Loaiza, 2020). Así mismo se plantean otro modelo con distintas visiones acerca la calidad de vida laboral mediante su piloto laborioso al diseño del puesto de trabajo, que puede dar a las personas una concepción más clara y generalizada del tema (Sánchez et al. 2019)

Walton (2006), citado en Troncoso et al, (2019), planteó ocho dimensiones o factores, considera que estas dimensiones o factores son fundamentales para la mejor investigación sobre la calidad del trabajo: remuneración justa y adecuada, contextos de salud y cuidado en el trabajo, empleo y capacidad Proporciones de desarrollo, crecimiento y el autor considera que la seguridad, la integración social en las organizaciones, la normativa, el espacio laboral y vital total, y la importancia en el laboral son aspectos que inciden en la amplia y diversa calidad de vida laboral (Paulino et al. ,2018).

Referente a las dimensiones de calidad de vida, Ortiz et al. (2020), mencionó que son: grado de retribución, rutina y progreso de implementación, encrucijadas y permanencia, combinación mutua en la labor. El nivel salarial es uno de los aspectos más importantes del modelo, porque brinda a los trabajadores la posibilidad de obtener bienes y servicios que garantizan una vida conveniente. García (2007), admite que los individuos tengan un patrón social admisible y reduce la grieta entre el salario por período de los supervisores y el salario por tiempo de los obreros. Pague a una tasa que sea proporcional y consistente con la cantidad de trabajo que una persona puede realizar de manera efectiva (Santos et al., 2020). La siguiente dimensión es condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo. El cual es más versátil que la dimensión de calidad de vida. Incluye todas las áreas del trabajo y la vida de los trabajadores. Se refiere al número razonable de horas de trabajo bajo la normalización del trabajo semanal normal, y tiene en cuenta que el trabajo manual puede maximizarse en determinadas condiciones reducir el riesgo de accidentes y

enfermedades y finalmente, alcanzar el límite de edad preestablecido (Cáceres et al. 2018), la permanencia de la jornada laboral influye la labor de los empleados, y en ocasiones se relaciona con actividades que requieren mucha energía física e intelectual, y las condiciones ambientales no son las más favorables (López et al., 2018). Por otro lado, González y Guevara, (2018), señalaron que Estados Unidos gasta \$ 150 mil millones anualmente en temas de salud que se relacionan con el estrés y de padecimientos mentales. En el Reino Unido, los datos oficiales muestran que, como en el resto de Europa, la presión puede ser equivalente al 3,5% del PIB (Freitas et al.,2018).

La seguridad laboral es el método de prevenir riesgos laborales, su fin es tomar las medidas necesarias de prevención. Es un grupo de métodos y ordenamientos que eliminan o reducen el resultado del riesgo de accidente (Santos et al., 2020). La entidad es un sitio laboral que debe mantener los estándares y poseer los mejores contextos para que el trabajador pueda trabajar de la mejor manera y con la máxima seguridad (Mendes et al., 2020). La tarea principal de "Seguridad laboral" es evitar accidentes laborales graves y fatales. Si nos fijamos en las estadísticas de las últimas décadas, encontraremos que los trabajadores fallecieron en el trabajo, principalmente por accidentes de tráfico, enfermedades cardiovasculares, caídas de altura, contacto eléctrico, descarga y reducción de carga en las actividades logísticas y por ausencia de medidas de seguridad obligatorias para ingresar al espacio confinado en caso de medidas (Reyes et, al, 2019). A excepción de las enfermedades cardiovasculares que se pueden prevenir desde áreas más relacionadas con la salud, el resto se puede solucionar desde la profesión de "seguridad laboral". Para hacer frente a estos accidentes laborales, debemos considerar las principales causas de estos accidentes. Por tanto, los "factores humanos" son las principales herramientas para prevenir esta situación, son la aplicación de procedimientos de formación, información y trabajo, a través de los cuales la empresa puede minimizar el riesgo de accidentes para sus trabajadores (Ribeiro et al, 2020).

Igualmente, la otra dimensión es oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, la elasticidad que posee una identidad para permitir que los empleados utilicen los recursos y equipos necesarios para el desarrollo de la organización es una oportunidad para que los empleados realicen

investigaciones para mejorar sus habilidades (Grochoska y Gouveia, 2020). Planes de carrera donde se pueden lograr novedosos conocimientos y destrezas para mejores puestos; empleo relacionado con el trabajo o estabilidad de (Arteaga et al. 2020), señaló que avalar la permanencia laboral de los empleados es un reto importante de juristas, laboristas, sindicalistas y políticos por la importancia social de la labor como origen de ingresos y garante. Y el patrimonio personal, esto no es controvertido. Para Ribeiro et al (2020), la fuerza laboral está en el marco de la inseguridad, porque hay incertidumbre sobre el desempleo en cualquier momento, lo que da a las personas y a todo el trabajo. Las condiciones sociales y psicológicas han traído una tremenda presión y riesgos para las personas en su salud física y mental e insatisfacción con el trabajo (Rocha et al., 2017).

Finalmente, como ultima dimensión es la Integración social en el trabajo de la organización es el hecho de que los empleados deben constituir organizaciones distintas a las establecidas por la estructura organizativa de la organización con el fin de darse cuenta de la identidad entre todos los miembros de la organización y darse cuenta de la posibilidad de que tengan un sentido de unidad que supera a otras organizaciones en la organización. El grupo principal se apoya entre sí dentro o fuera del equipo o equipo de trabajo (Arteaga et al., 2020). Una situación significativa del proceso de la vida de trabajo son los aspectos relacionales sociales que pueden darse en el trabajo y las carreras de las personas en la organización. La organización está formada por diferentes conjuntos que simpatizan entre sí, (Monzón López, 2021), dijo que las interacciones sociales que se organizan son grupos informales porque estos grupos han establecido nuevas redes de comunicación. Además, Granados y Loaiza (2020), señalaron que además de la alegría que encuentran los empleados al interactuar con los compañeros, su mayor satisfacción se refleja en el trabajo en equipo para lograr objetivos comunes. Independientemente de las actividades de la organización, esta tendencia se puede observar en todos los entornos laborales (Ezequiel et al., 2020).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

El enfoque de la presente tesis fue cuantitativo.

Según Hernández y Mendoza (2018), son un conjunto de estrategias de ventaja y proceso de información que siempre utilizan la causalidad como marco, utilizando la magnitud numérica y técnicas formales y / o estadísticas de análisis.

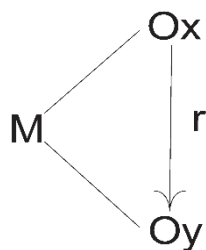
Tipo de investigación:

El tipo de investigación fue básico porque corrobora a las teorías que ya existen.

Nivel:

El nivel que se aplicó a la investigación fue descriptivo correlacional. La investigación correlacional conocido como un estudio no experimental donde se miden dos variables. Comprende y evalúa la relación estadísticamente entre ellos sin ser influenciado de variable externa (Salcedo y Delgado, 2021). La investigación descriptiva es un tipo de indagación que se faculta de narrar la población, contexto o anómalo que rodea a la investigación. Pretende suministrar información del implícito, el método, el periodo y el punto de la interrogante de investigación, sin priorizar la respuesta al "motivo" de la pregunta; como expresa su misma denominación, esta forma de investigar “describe”, no explica.

Diseño de del estudio: no experimental



Donde,

M = Es la muestra

Ox: Valor de la v1: Estrés laboral

Oy: Valor de la v2: Calidad de vida

r = Coef. de correl.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Estrés laboral

Definición conceptual

Estrés laboral, es una réplica automática y es ineludible para sobrevivir. La aparición de la afección ayuda al desarrollo y funcionamiento normales del cuerpo humano. Sus elementos son: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal (Eugenio, 2019).

Definición operacional

Para la medición del estrés laboral se ha dividido en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y dificultades de realización personal, los cuales a la vez se dividieron en 22 ítems.

Variable 2. Calidad de vida

Definición conceptual

La calidad de vida laboral se conceptualiza como la inquietud por la dicha generalizada y el vigor de los empleados que realizan tareas. Esto se refleja en el modelo principal desarrollado en base al concepto de calidad de vida laboral, sus elementos son; Nivel de remuneración, Seguridad y bienestar, Uso y desarrollo de Capacidades, Oportunidades de progreso y estabilidad, Integración social en el trabajo (Ortiz et al.,2020).

Definición operacional

Para hacer la medición de la variable calidad de vida, se ha dividido en 5 dimensiones, Nivel de remuneración, Seguridad y bienestar, Uso y desarrollo de Capacidades, Oportunidades de progreso y estabilidad, Integración social en el trabajo, estas a su vez se dividieron en 37 ítems.

Los cuadros de operacionalización están en anexos

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de una tesis está formada por la totalidad de los compendios (individuos, cosas, entidades,) que advierten en el suceso que fue determinado y restrictivo en el examen del problema de estudio (Hernández y Mendoza 2018).

La población para la presente tesis estuvo formada por 90 docentes de la institución educativa 35001 Pasco.

Criterios de inclusión

El criterio de inclusión es que los potenciales participantes deben considerar las características de su participación en la investigación. Describen la población docente y los criterios de selección docente (Hernández y Mendoza, 2018).

Se incluirán a los profesores de la IE 35001 Cipriano Proaño - Pasco

Criterios de exclusión

Se trata de los criterios que valen para determinar que un docente no será considerado en el estudio. Puede ser por ejemplo a los docentes que no están nombrados en su puesto de trabajo.

Los docentes que serán excluidos mediante los siguientes criterios son:

Los docentes que no son de la IE 35001 Cipriano Proaño - Pasco

Los docentes que no quieren participar.

Muestra

La muestra está determinada por un subconjunto de la población. Para elegir la muestra, en primer lugar, se deben concretar las peculiaridades de la población.

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia. En la presente la muestra fue de 90 docentes de la IE 35001, Pasco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Para la recopilación de datos se utilizaron dos instrumentos adaptados por el investigador, sobre estrés y calidad de vida estos fueron dirigidos a los docentes de la institución educativa 35001.

Se empleó la técnica de la encuesta, que es un procedimiento de recolección de datos que se aplica en toda investigación cuantitativa que utiliza cuestionarios para su aplicación. (Hernández y Mendoza,2018).

Instrumento:

Un cuestionario es un listado de preguntas cerradas que se ordenan de manera metódica y sistemática de acuerdo con las variables y sus respectivas dimensiones, las cuales deben cumplir en la medición de los fenómenos estudiados (Dihigo, 2021).

Se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de Estrés Laboral que constituye de 22 ítems, agrupados en tres dimensiones: D1 Agotamiento emocional (9 ítems), D2 Despersonalización (5 ítems) D3 Realización personal (8 ítems); y, el instrumento de Calidad de Vida que consta de 37 ítems, agrupados en 4 dimensiones: D1 Nivel de remuneración (5 ítems), D2 Seguridad y bienestar (7 ítems), D3 Uso y desarrollo de capacidades (6 ítems), D4 Oportunidades de progreso y estabilidad (9 ítems), D5 Integración social en el trabajo (11 ítems)

Ficha técnica de la variable Estrés Laboral

Nombre:	Escala para medir el Estrés laboral
Autor:	Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz (2018)
Adaptado por:	Mattos Urcuhuaranga Percy Dante (2021)
Aplicación:	En la IE 35001 Cipriano Proaño - Pasco
Administración:	Individual
Duración:	7 minutos aproximadamente

Tipo de ítems: Enunciados
 N° de ítems: 22
 Confiabilidad: Alfa de CronBach (0.808)

Ficha técnica de la variable Calidad de Vida

Nombre: Escala para medir la Calidad de vida
 Autor: David Olson y Howard Barnes. (2018) de EE. UU.
 Adaptado por: Mattos Urcuhuaranga Percy Dante (2021)
 Aplicación: En la IE 35001 Cipriano Proaño - Pasco
 Administración: Individual
 Duración: 7 minutos aproximadamente
 Tipo de ítems: Enunciados
 N° de ítems: 37
 Confiabilidad: Alfa de CronBach (0.891)

Validez del cuestionario

Para la validez se hizo mediante el juicio de expertos, para lo cual se presentará a tres expertos para su validación

Tabla 1

validez del cuestionario Estrés laboral

	Experto	Resultado
1	Dr. Fernando Flores Limo	Aplicable
2	Mg. Omar Salazar Enciso	Aplicable
3	Mg. Alejandro López Callirgos	Aplicable

Fuente. spss v 26

Tabla 2

validez del cuestionario Calidad de vida

	Perito	Resultado
1	Dr. Fernando Flores Limo	Aplicable
2	Mg. Omar Salazar Enciso	Aplicable
3	Mg. Alejandro López Callirgos	Aplicable

Fuente. spss v 26

En los anexos se adjuntan los certificados de validez.

Confiabilidad

Se refiere al nivel en que el cuestionario causa consecuencias confiables. La medición de su confiabilidad incluye equilibrio interno, evaluación y confidencialidad entre sí (de la Rosa, 2020).

En este sentido, es un indicador de la fiabilidad de la consistencia interna de instrumentos de medida como pruebas, cuestionarios o listas de verificación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Confiabilidad del instrumento

Tabla 3

Confiabilidad de Estrés laboral

Estadíst. de fiab.	
Alfa de C. ,808	N de elemt 22

Fuente. spss v 26

Se puede ver que A. de Cronbach = 0.808, indicando que el instrumento de Estrés laboral ostenta una fiabilidad muy alta (Hernández et al,2010)

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario Calidad de vida

Estadís, fiab.	
Alfa de C. ,891	N de elem, 19

Fuente. spss v 26

El valor de alfa de cron Bach es de 0.891 indicando que el instrumento Calidad de vida ostenta una fiabilidad muy alta (Hernández et al,2010).

3.5. Procedimientos

Para la colección de datos en primer lugar, se solicitó el permiso al director de la institución educativa. 35001, Mg. Pedro Marcelo Castro, así mismo se concretó una reunión el administrador de la IE, mencionándoles los detalles de la investigación y a su vez se solicitó el permiso a estos directivos para realizar la aplicación de la prueba. Dentro de lo planteado y acordado se procedió a utilizar los medios tecnológicos, como Google forms, las respuestas se alojaron automáticamente en una hoja de cálculo de Google Drive, para su análisis. En segundo lugar, se acumuló los datos de los 90 docentes de la IE. Luego se utilizó el spss 24, en el procesamiento del dato, utilizando la baremación respectiva, correspondiente a la estadística no paramétrica mediante el de Rho de Spearman, para probar la hipótesis y las variables.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1 Estadística descriptiva

Para el análisis descriptivo se ordenaron los datos recopilados en categorías para determinar sus frecuencias, y se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, utilizando MS-Excel y SPSS.

3.6.2 Estadística inferencial

(Desarrollar y ampliar información y para que en que consiste) Para el examen de inferencia se manejó el coeficiente Rho de Spearman para probar la hipótesis, y los resultados y sus respectivas explicaciones se darán en la tabla.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación está en línea con las disposiciones de la Resolución No. 0262-2020 dado por la Universidad César Vallejo, esta tesis respeta los parámetros de la investigación cuantitativa, y también respeta la autoría de todas las palabras utilizadas, citando correctamente estas palabras y respeta la participación voluntaria de los entrevistados, manteniendo el anonimato de quienes participaron en la investigación.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencias de Variable 1. Estrés laboral

		Frecuencia	.%
Válido	B	6	6,7
	M	52	57,8
	A	32	35,6
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

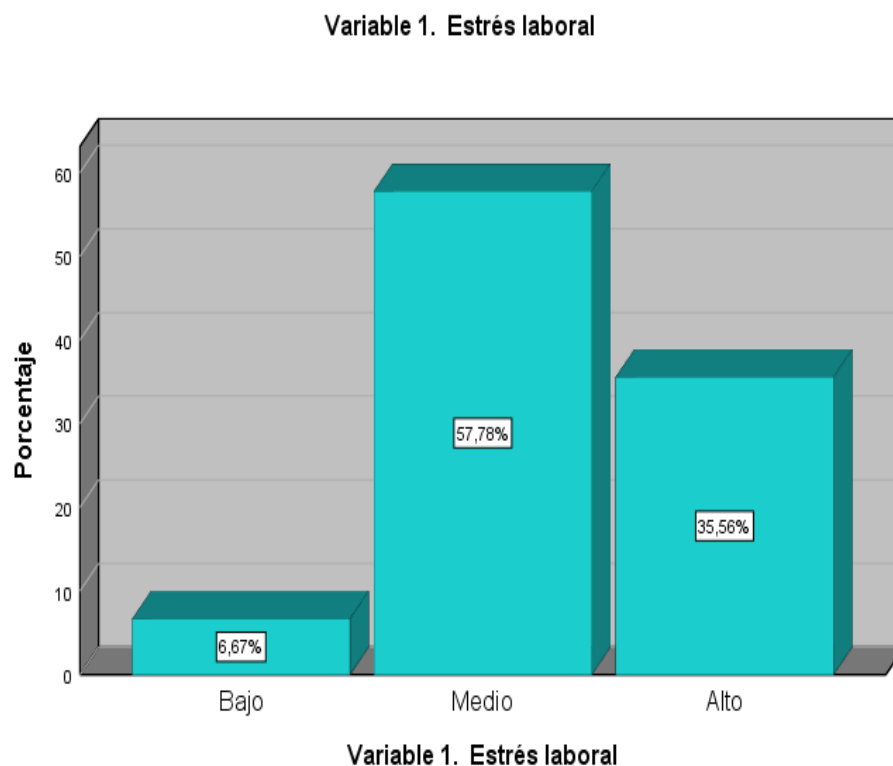


Figura1. niveles estrés laboral

Según la tabla respectiva se ve que el 6.67% presenta como nivel bajo de estrés laboral, el 57.78% ostenta de nivel medio y el 35.56% muestra como nivel alto, el nivel que prevalece es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta el estrés laboral es el nivel medio

Tabla 6

Frecuencias de Agotamiento emocional

		Frecuencia	.%
Válid o	B	8	8,9
	M	66	73,3
	A	16	17,8
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

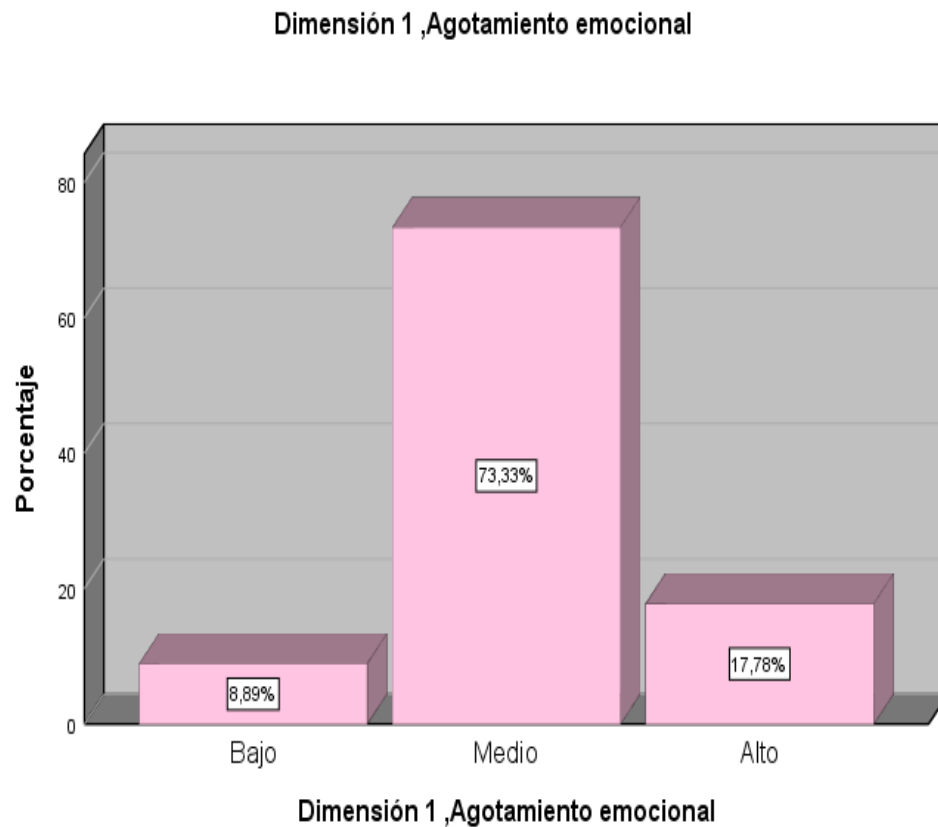


Figura 2. Agotamiento emocional

Según la tabla respectiva se ve que el 8,89% muestra como nivel bajo de agotamiento emocional, el 73.33% ostenta de nivel medio y el 17.78% muestra el nivel alto, el nivel que impera es medio por lo que se asevera que el nivel que presenta el Agotamiento emocional es el nivel medio

Tabla 7

Despersonalización

		Frecuencia	.%
Válido	B	5	5,6
	M	28	31,1
	A	57	63,3
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

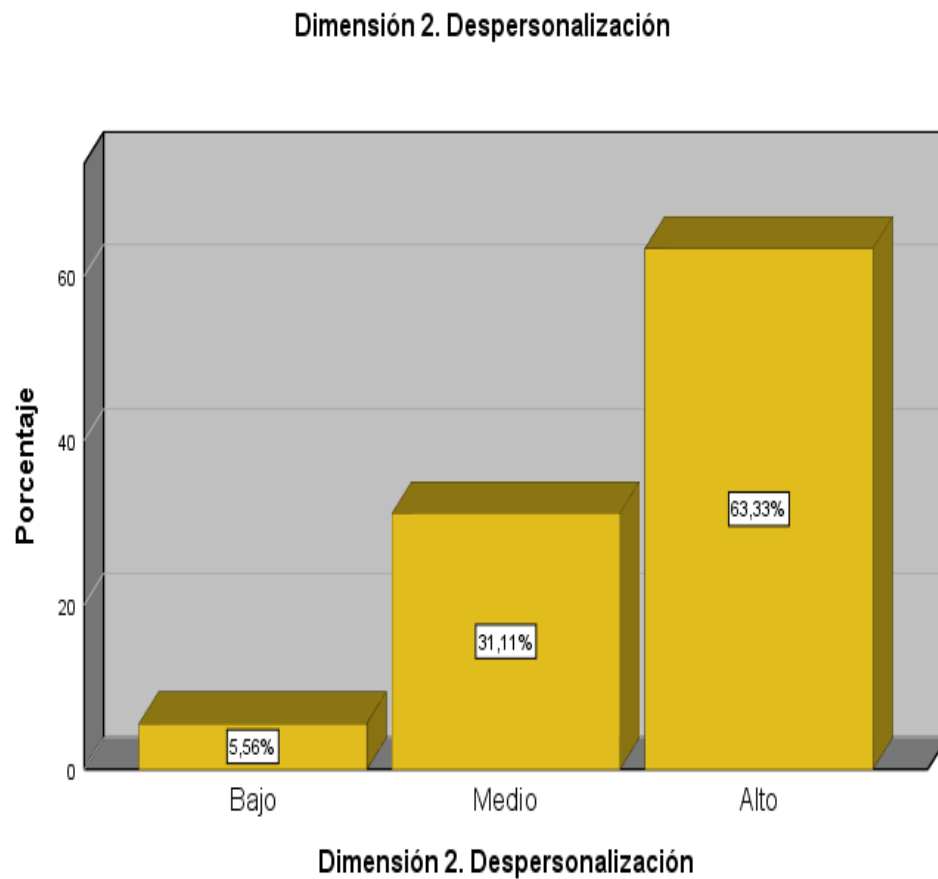


Figura 3. Despersonalización

Según la tabla respectiva se ve que el 5.56% ostenta como nivel bajo de Despersonalización, el 31,11% ostenta el medio y el 63,33% esgrime como nivel alto, el nivel que impera es alto por lo que se asevera que el nivel que presenta la Despersonalización es el nivel alto.

Tabla 8

Frecuencias de Dificultades de realización personal

		Frecuencia	Frecuencia
Válid o	B	8	8,9
	M	51	56,7
	A	31	34,4
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

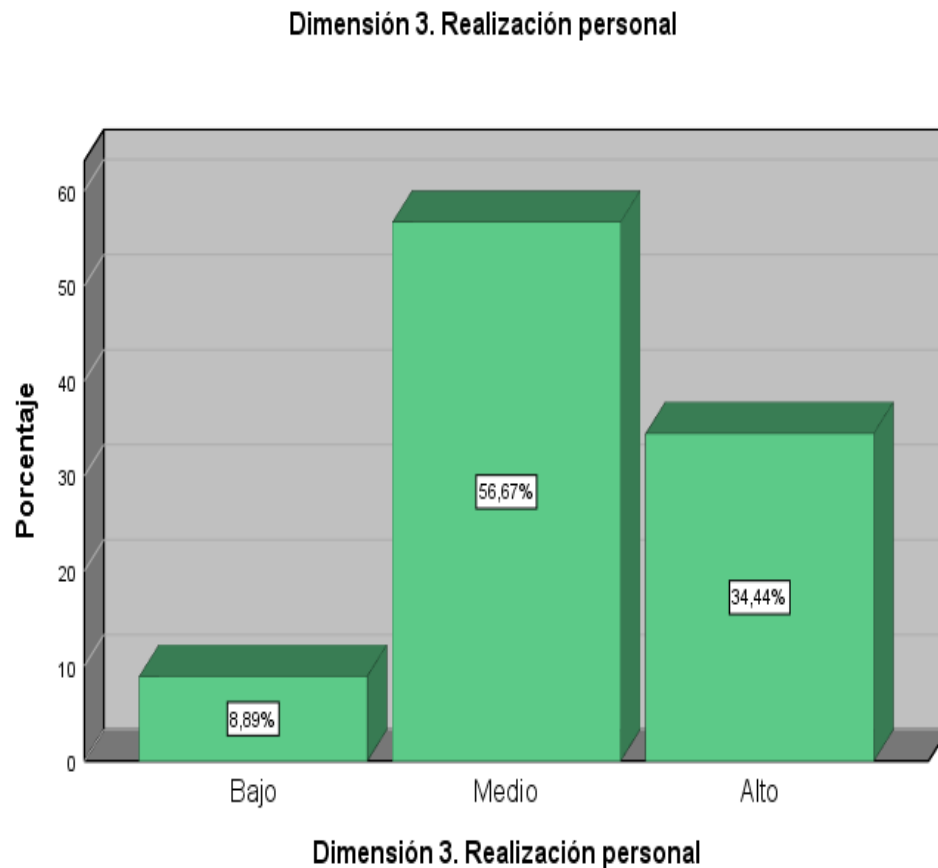


Figura 4. niveles de Realización personal

Según la tabla respectiva se ve que el 8,89% enseña cómo nivel bajo de Dificultades de realización personal, el 56,67% ostenta de nivel medio y el 34,44% muestra de nivel alto, el nivel que impera es medio por lo que se asevera que el nivel que presenta la Realización personal es el nivel medio

Tabla 9

Frecuencias Variable 2. Calidad de vida

		Frecuencia	.%
Válido	B	24	26,7
	M	58	64,4
	A	8	8,9
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

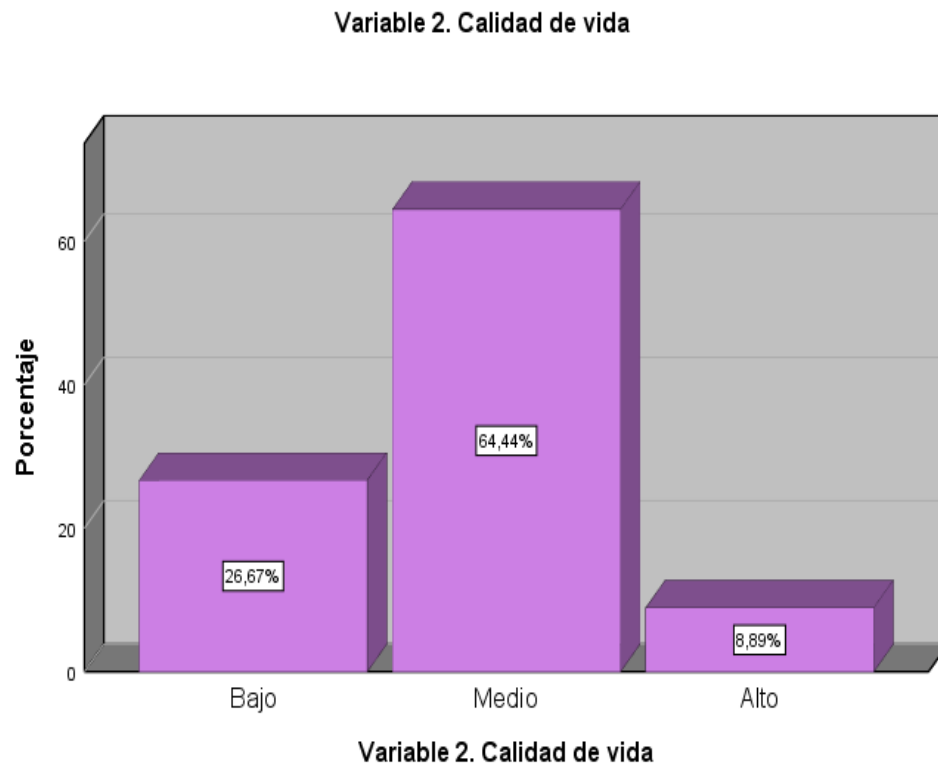


Figura 5. Calidad de vida

Según la tabla respectiva se puede ver que 26.67% exhibe como nivel bajo de Calidad de vida, el 64.44% exhibe de nivel medio y el 8.89% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es medio por lo que se asevera que el nivel que presenta Calidad de vida es el nivel medio.

Tabla 10

Frecuencias Nivel de remuneración

		Frecuencia	.%
Válido	B	10	11,1
	M	69	76,7
	A	11	12,2
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

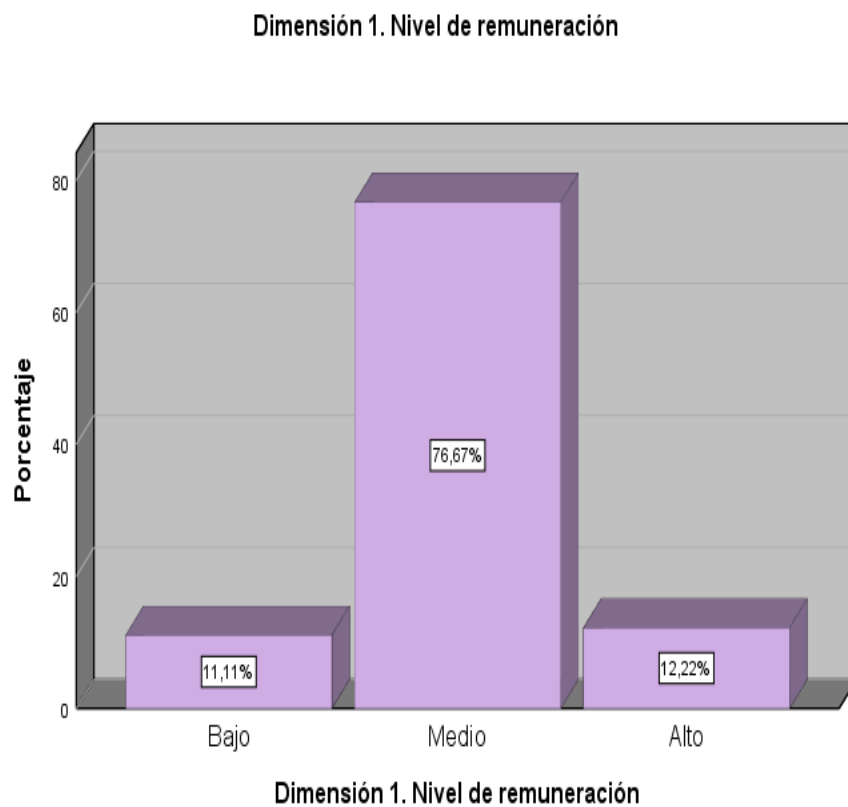


Figura 6. remuneración

Según la tabla respectiva se ve que el 11.11% ostenta como nivel bajo de Nivel de remuneración, el 76,67% ostenta de nivel medio y el 12,22% exhibe el nivel alto, el nivel que prevalece es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta la remuneración es el nivel medio.

Tabla 11

Frecuencia Seguridad y bienestar

		Frecuencia	.%
Válido	B	14	15,6
	M	60	66,7
	A	16	17,8
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

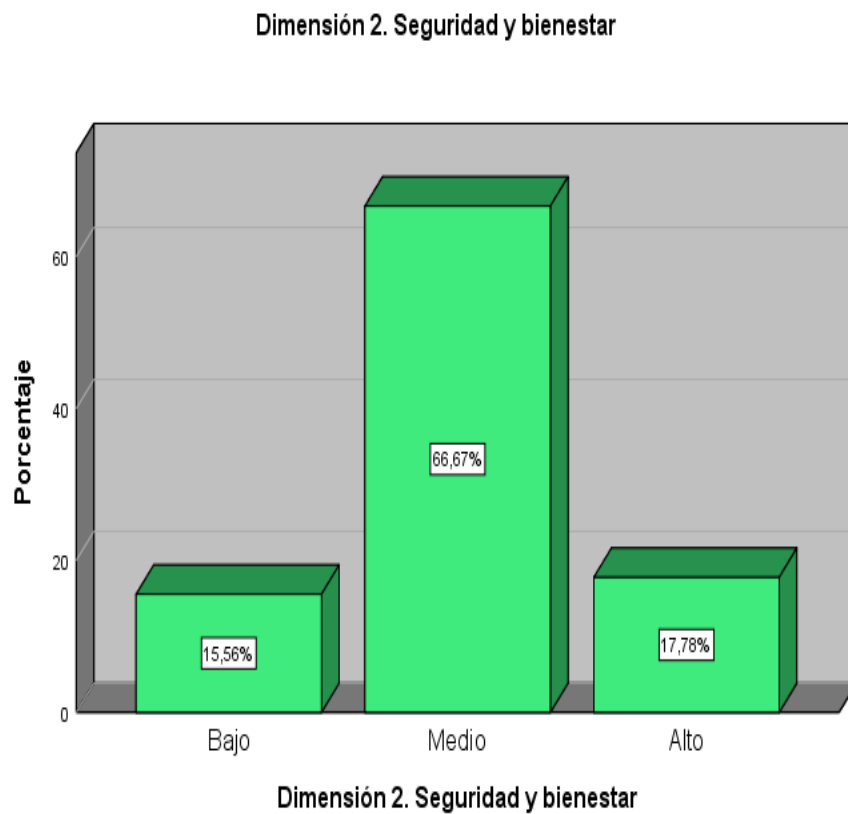


Figura 7. seguridad y bienestar

Según la tabla respectiva se ve que el 15.56% exhibe un nivel bajo de Nivel de remuneración, el 66,67% muestra de nivel medio y el 17,78% exhibe como nivel alto, el nivel que prevalece es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta seguridad y bienestar es el nivel medio.

Tabla 12

Frecuencia de uso y desarrollo de capacidades

		Frecuencia	.%
Válid o	B	40	44,4
	M	43	47,8
	A	7	7,8
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

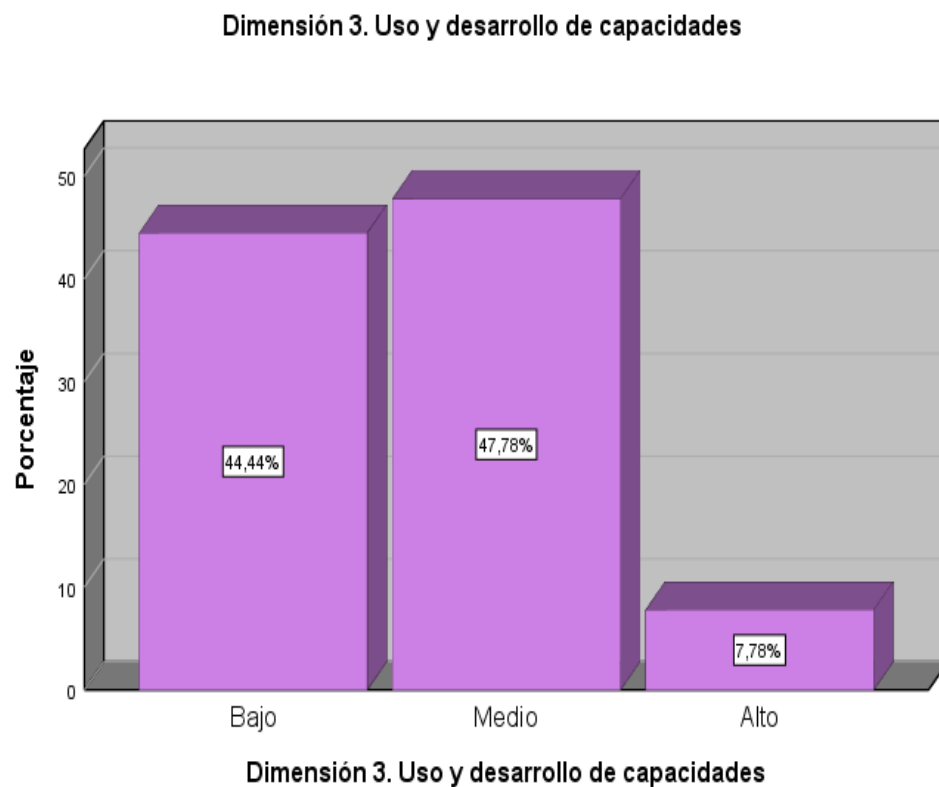


Figura 8. Uso y desarrollo de capacidades

Según la tabla respectiva se ve que el 44.44% presenta como nivel bajo de estrés laboral, el 47.78% ostenta de nivel medio y el 7.78% exhibe como nivel alto, el nivel que prevalece es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel de uso y desarrollo de capacidades es el nivel medio.

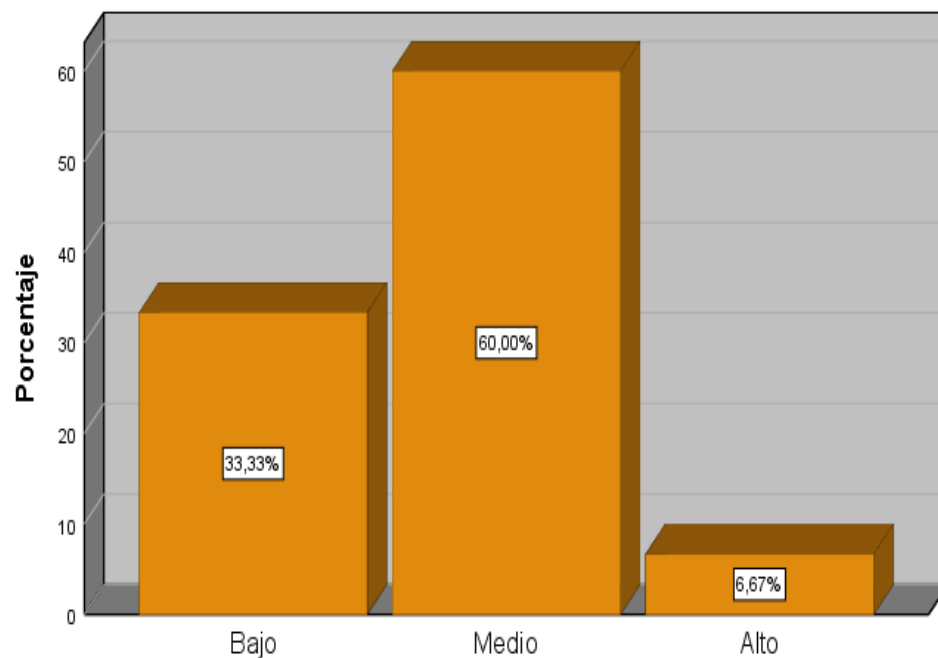
Tabla 13

Frecuencias Oportunidades de progreso y estabilidad

		Frecuencia	.%
Válid o	B	30	33,3
	M	54	60,0
	A	6	6,7
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

Dimensión 4. Oportunidades de progreso y estabilidad



Dimensión 4. Oportunidades de progreso y estabilidad

Figura 9. Oportunidades de progreso y estabilidad

Según la tabla y figura respectiva se ve que el 33.33% exhibe como nivel bajo de estrés laboral, el 60.00% ostenta de nivel medio y el 6.67% muestra como nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel de oportunidades de progreso y estabilidad es el nivel medio.

Tabla 14

Frecuencia de Integración social en el trabajo

		Frecuencia	.%
Válido	B	17	18,9
	M	60	66,7
	A	13	14,4
	Tot	90	100,0

Fuente. spss v 26

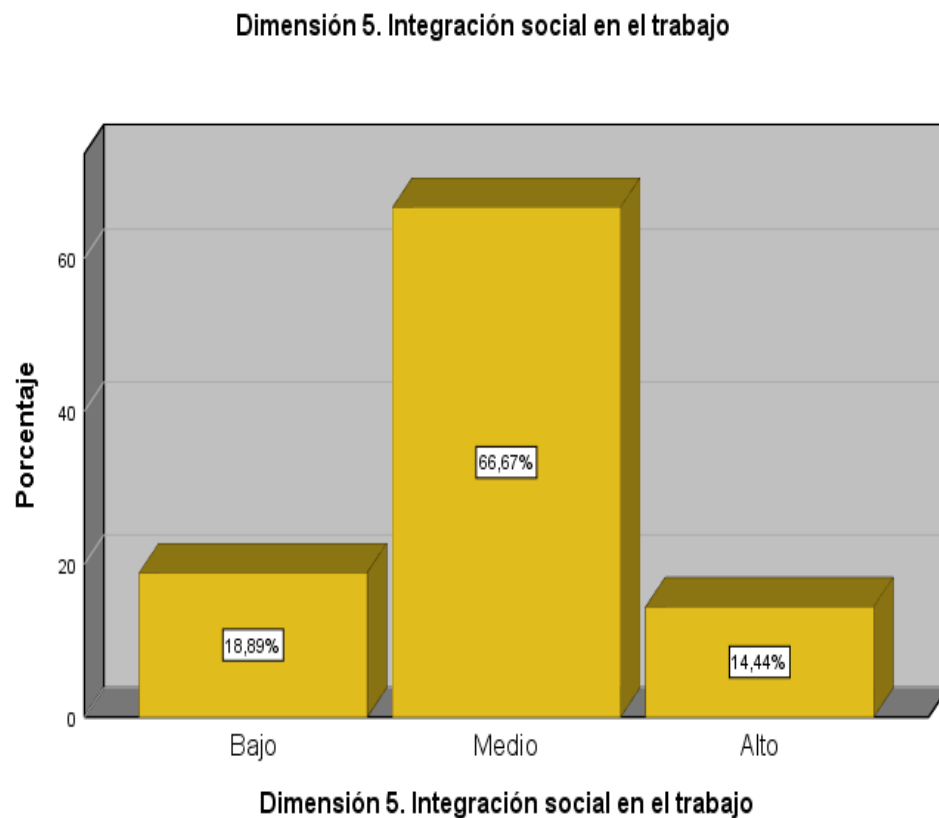


Figura 10. integración social en el trabajo

Según la tabla respectiva se ve que el 18.89% presenta como nivel bajo de estrés laboral, el 66.67% ostenta de nivel medio y el 14.44% exhibe el nivel alto, el nivel que prevalece es medio por lo que se asevera que el nivel de integración social en el trabajo es el nivel medio

3.2 Resultados inferenciales.

Prueba de Normalidad

Se utiliza la prueba de normalidad para determinar qué prueba de correlación es la indicada para las hipótesis trazadas en la investigación.

Formulando las hipótesis estadísticas:

Ho: Los datos presentan una distribución normal

Ha: Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 15

Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1. Estrés laboral	,334	90	,000
Variable 2. Calidad de vida	,355	90	,000

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

La muestra utilizada en la investigación es 90, ya que es mayor 50, se analiza con Kolmogorov-Smirnov (si fuera menor a 50, se analizaría con Shapiro-Wilk). Además, se ve que la Sig. $0.000 < 0.05$, se admite la Ha, que indica que los datos no siguen la distribución normal, entonces se aplica la correlación no paramétrica de Spearman (Rho de Spearman).

Prueba de Hipótesis General

Ho. No existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021.

Ha. Existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021

Tabla 16

Correlación, Estrés laboral y Calidad de vida

			Variable 1. Estrés laboral	Variable 2. Calidad de vida
Rho de Spearman	Variable 1. Estrés laboral	Coef. de corr.	1,000	-,804**
		Sig.	.	,000
		N	90	90
	Variable 2. Calidad de vida	Coef de corr	-,804**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	90	90

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

Se observa que el rho de spearman = -,804** en cual indica una negativa correlación alta de la misma manera se observa que el valor de la sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se acepta **H_a**, es decir Existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación inversa entre estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.

H_a: Existe relación inversa entre estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.

Tabla 18

Correlación de agotamiento emocional y la Calidad de vida

			Dimensión 1, Agotamiento emocional	Variable 2. Calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión 1. Agotamiento emocional	Coef. de corr.	1,000	-,589**
		Sig.	.	,000
		N	90	90
	Variable 2. Calidad de vida	Coef de corr	-,589**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	90	90

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

Se observa que el rho de spearman = $-,589^{**}$ en cual indica una negativa correlación media, de la misma manera se observa que el valor de la sig. = $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta **Ha**, es decir Existe relación inversa entre estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación inversa entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021.

Ha: Existe relación inversa entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021.

Tabla 19

Despersonalización y la Calidad de vida.

			Dimensión 2. Despersonalización	Variable 2. Calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión 2. Despersonalización	Coef. de corr.	1,000	$-,583^{**}$
		Sig.	.	,000
		N	90	90
	Variable 2. Calidad de vida	Coef de corr	$-,583^{**}$	1,000
		Sig.	,000	.
		N	90	90

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

Se observa que el rho de spearman = $-,583^{**}$ en cual indica una negativa correlación media, de la misma manera se observa que el valor de la sig. = $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta **Ha**, es decir Existe relación inversa entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación inversa entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.

H_a: Existe relación inversa entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.

Tabla 20

Correlación de dificultades de realización personal y Calidad de vida

			Dimensión 3. Realización personal	Variable 2. Calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión 3. Dificultades de realización personal	Coef. de corr.	1,000	-,578**
		Sig.	.	,000
		N	90	90
	Variable 2. Calidad de vida	Coef de corr	-,578**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

Se observa que el rho de spearman = -,583** en cual indica una negativa correlación media, de la misma manera se observa que el valor de la sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se acepta H_a, es decir Existe relación inversa entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021.

V.DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general, se indican que: el 6.67% exhibe como nivel bajo de estrés laboral, el 57.78% ostenta el medio y el 35.56% el alto, el que prevalece es el medio por lo que se asevera que el estrés laboral es de nivel medio, asimismo, se observa que el 26.67% exhibe como nivel bajo de Calidad de vida, el 64.44% ostenta el medio y el 8.89% el nivel alto, el que predomina es el medio por lo que se asevera que la Calidad de vida es el nivel medio. Este descubrimiento es equivalente a Galvis et al. (2020) en su tesis sobre “Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19”, se trazó como objetivo analizar la percepción de docentes de universitarios sobre la carga laboral, física y mental causada por su actividad laboral en la contingencia por pandemia Covid-19, Se concluye que el agotamiento mental del docente presenta medio. También es análogo a las conclusiones de Tenorio (2020) en su tesis sobre estrés laboral, quien concluyó que existe un nivel medio. Los resultados descriptivos sobre las dimensiones de estrés laboral son: se ve que el 8,89% muestra como nivel bajo de agotamiento emocional, el 73.33% ostenta de nivel medio y el 17.78% muestra el nivel alto, el nivel que impera es medio por lo que se asevera que el nivel que presenta el Agotamiento emocional es el nivel medio. igualmente se ve que el 5.56% ostenta como nivel bajo de Despersonalización, el 31,11% ostenta el medio y el 63,33% esgrime como nivel alto, el nivel que impera es alto por lo que se asevera que el nivel que presenta la Despersonalización es el nivel alto. Asimismo, se ve que el 8,89% enseña cómo nivel bajo de Dificultades de realización personal, el 56,67% ostenta de nivel medio y el 34,44% muestra de nivel alto, el nivel que impera es medio por lo que se asevera que el nivel que presenta la Realización personal es el nivel medio. Sobre los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 2 Calidad de vida son:

En los resultados inferenciales se concluyó que el estrés laboral se asocia inversamente con la calidad de vida en docentes de la región de Pasco, 2021, este descubrimiento es análogo a las conclusiones de Celio (2021) en su investigación de “Burnout y Satisfacción con la vida en docentes, quien concluyó que hay relación inversa entre ambos. Igualmente es análogo a los resultados

de Becerra (2020) con su tesis sobre estrés laboral y calidad de vida quien concluyó que existe una relación inversa según $Rho = -.509$, $p < .01$.

También es similar a los resultados de Carrasco et al. (2020) en su investigación sobre Estresores laborales quien concluyó que el nivel que presenta es el nivel medio. También corroboran a las teorías de French y Kahn (1962, cf. Peiró, 2000) plantearon una guía de entorno social que se centraliza en la relación entre estrés, fortaleza mental y física. Interviene en base a una serie de motivos: el entorno que siente objetivamente la persona, la costumbre anímica del trabajador, la reacción del trabajador ante ella e incluso el impacto a largo plazo (Almeida et al., 2020). La respuesta de un individuo puede ser física, emocional y / o conductual; el impacto puede ser de bienestar o enfermedad. Este tipo de entorno social incluye los elementos básicos del estrés, mas no considera los sucesos que ocurren entre varios estados. (Fernández, 2017). McGrath (1976, cfr. Peiró, 2000) estableció un patrón respaldado en procesos periódicos que enfatizaba el valor de desiguales conocimientos que involucran presión. Las características de un episodio de estrés son cuatro componentes esenciales: situación, realidad percibida, elección de contestación y comportamiento. El autor describe los sucesos que acontecen en la persona y los cuatro componentes mencionados, y considera incidir sobre la realidad. Esta afirmación no considera el impacto del estrés en la salud y la sociedad (Borja et al., 2017).

Igualmente corrobora a la teoría de Harrison (1978, cfr. Cooper y Payne, 1980) desarrolló una teoría basada en el arreglo entre el individuo y el ambiente laboral. Distingue los aspectos objetivos e intrínsecos de las personas y el medio ambiente. Enfatiza la categoría de establecer la adaptabilidad entre el entorno objeto y del individuo; y el nivel de ajuste personal entre el entorno visto y el individuo percibido (Ferreira et al., 2021). La veracidad de la autoevaluación y el grado de relación con la realidad son factores notables, porque tiene en cuenta el desequilibrio entre las personas, el entorno y las desiguales contestaciones de las personas afines con el bienestar personal. A través del mecanismo de resistencia, el sujeto trató de compensar el desequilibrio. Por otro lado, los dispositivos de defensa intentan comprimir la tensión percibida de desequilibrio, deformando la situación o la autopercepción. (Quiroz et al., 2017).

Sobre el objetivo específico 1, acerca de los descriptivos se observó que el 8,89% exhibe como nivel bajo de agotamiento emocional, el 73.33% ostenta medio y el 17.78% fija el alto, el nivel que prevalece es el medio por lo que se asevera que el Agotamiento emocional es medio. Este hallazgo es similar a los resultados de Casali y Torres (2021) en su investigación sobre “Impacto del COVID-19 y docentes quien concluyó que el nivel de estrés es medio. Sobre los resultados inferenciales indica que si $\text{La sig.} 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta H_a , es decir que Existe relación inversa entre la remuneración en el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa Manfo Inversiones S.A.C., Lima 2021. Sobre los resultados inferenciales el coeficiente de -0.804 , indica que la relación es Inversa (el coeficiente es negativo), representando el $- 80.4\%$. Este descubrimiento es similar a Robinet y Pérez (2020) en su artículo sobre Estrés en los docentes quien concluyó que existe un nivel medio. También es análogo a las resultas de Lozano (2020) en su investigación sobre estrés por el Coronavirus (COVID-19), quien concluyó que el nivel que presenta el estrés es el nivel medio.

Asimismo, corrobora a las teorías de Lazarus y Folkman quienes establecieron una teoría de valoración cognitiva (1984, cfr., Peiró2000), que se fundamentó en el proceso cognitivo relacionado con los fenómenos de estrés, a partir del concepto de afanosa e interacción. El proceso de valoración principal admite a los individuos establecer la importancia de los eventos o estímulos en función de su propia felicidad. Una apreciación menor será cuando un evento se considere un evento negativo; sopesar los recursos disponibles que los individuos deben enfrentar al evento (Medeiros et al., 2019). Cuando se necesitan los métodos cognoscitivos y conductuales ineludibles para remediar esta situación, basta con afrontarlos. Supremamente, la reevaluación incluye revisar los efectos del proceso anterior y evaluar si los esfuerzos realizados para lograr las metas esperadas son exitosos. El modelo subraya lo importante que es la interacción humana con el medio ambiente (Alvites, 2019).

También es congruente de la conceptualización de Agotamiento emocional el cual se describe como una sensación de fatiga o falta de energía y agotamiento de los recursos emocionales. En ausencia de motivación para

continuar procesando el trabajo, puede ocurrir junto con la frustración y la tensión (Eugenio, 2019).

Sobre el objetivo específico 2, los descriptivos indica que el 5.56% exhibe como nivel bajo de Despersonalización, el 31,11% ostenta medio y el 63,33% alto. Los resultados inferenciales muestran que la sig. $0.013 < 0.05$, aceptando H_a , es decir hay relación contraria entre despersonalización y calidad de vida en la pandemia por covid-19 en profesores de la región de Pasco, 2021. El coeficiente de -0.583 , indica que la relación es Inversa (el coeficiente es negativo), representando el 58.3 % Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es negativa considerable. Este descubrimiento es análogo a los resultados de en su investigación sobre “estrés en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19” cuyas conclusiones expresan que existe un nivel medio de estrés. También se ha fundamentado en el modelo de estrés orientado a la gestión de Matteson e Ivancevich (1987; Corzo, 2002) compone los estresores internos y externos de la institución, así como la comprensión individual de la situación. El resultado tendrá un impacto en la salud personal y el cometido organizacional. Consideraron dos tipos de elementos moderadoras: las discrepancias individuales afectan el proceso de relación; la oposición individual influye en el proceso de relación. Y habilidades de resistencia, que afectarán la relación entre el contexto y su evaluación. Estos autores dicen la diferencia entre consecuencias a corto y largo plazo (Navarro et al., 2018).

Igualmente corrobora a las teorías de Karsaek (1979, cfr., Peiró, 2000) quien desarrolló la teoría de requisitos, restricciones y soporte. Considera cuatro tipologías de puestos: aquellos que armonizan bajos requisitos y bajas habilidades para tomar decisiones (posiciones pasivas); a su vez, existen algunas posiciones de alta demanda y capacidad (posiciones activas) a la hora de las decisiones. Los desafíos se combinan con la posibilidad de afrontarlos activamente. Por tanto, se tiene dos variables: el volumen para tomar providencias en el trabajo y los requisitos del puesto. Las dificultades brotan cuando se adopta una demanda excesiva con una escasa capacidad de tomar decisiones. Esto lo vincula con la enfermedad coronaria. El apoyo social invade una parte notable para lograr la salud mental (Kosciuczuk, 2020). En definitiva,

lo que libera la práctica de estrés es la necesidad, la falla de adaptabilidad entre las limitaciones laborales y el sostén social.

También corrobora a la conceptualización de Despersonalización, que ilustra el progreso de maneras negativas e inconsciencia hacia los individuos a las que sirven y sus compañeros de trabajo. Esto conduce al aislamiento y al conflicto interpersonal. El trato impersonal de las personas se basa en la generalidad, el etiquetado y la descalificación en un intento de evitar cualquier método exhaustivo (Urbani et al.,2019).

Sobre el objetivo específico 3. Los descriptivos muestran que el 8,89% presenta como nivel bajo de Dificultades de realización personal, el 56,67% ostenta de nivel medio y el 34,44% exhibe alto, el que prevalece es el medio por lo que se asevera que el nivel que presenta la Realización personal es el nivel medio. Asimismo, los resultados inferenciales indican que, la $\text{sig}.0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta H_a , es decir hay relación inversa de dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021. Asimismo, sobre los resultados inferenciales, el coeficiente de -0.578 , indica que la relación es Inversa (el coeficiente es negativo), representando el -57.8% Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es negativa considerable. Este descubrimiento es similar a las resultas de a Iguasnia y Saquisela (2021) sobre Estrés laboral, en docentes de Guayaquil, su objetivo fue instituir el nivel de estrés laboral de los docentes quien concluyó que tiene como nivel medio de estrés. También es análogo a los resultados de Campos (2021) en su tesis sobre estrés del personal, quien concluyó que existe un nivel medio de estrés.

También corrobora a las teorías de Edwards (Edwards, 1988, cfr., Peiró, 2000) en la teoría de la diferencia de la situación y el deseo percibido en sus concernientes guías de resistencia muestra que el estrés es la diferencia entre la situación del sujeto y su apreciación cognitiva indeseada ganada en el emparejamiento. Date cuenta en este caso. Ingrese dos contribuciones. El primero considera la divergencia entre los deseos y los discernimientos del ambiente, por lo que la definición de necesidades y capacidades comparativas incluye la distinción entre discernimientos y ambiciones. Estos afectarán a dos

conjuntos de variables: habilidades de resistencia y salud mental y física (Borja et al., 2017).

También corrobora a las teorías de Frankenhaeuser (1991, cfr. Peiró, 2000) estableció una teoría biopsicosocial de estrés laboral, que mencionó que el impacto en la salud personal de las personas y la eficiencia organizacional se controla mediante el afrontamiento, y el afrontamiento depende del rol de cada persona. trabajadores, una persona se rige por ellos. Narró los elementos de estrés y molestia como dos agentes del comportamiento cognoscitivo, que se asociaron significativamente con el acrecentamiento referente de norepinefrina y cortisol plasmáticos, respectivamente³¹. Consiguió correlacionar modos de resistencia con importantes indicadores orgánico de estrés (Quiroz et al., 2017). También corrobora a la conceptualización de realización personal, es la sensación de que no han logrado el éxito en su trabajo, lo que tiene un impacto negativo en ellos mismos. Esto implica dificultades de rendimiento (Eugenio, 2019).

VI.CONCLUSIONES

- Primero: Existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021 (sig.= 0, 000; Rho = -0,804).
- Segundo: Existe estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021 sig.= 0, 000; Rho = -0,589).
- Tercero: Existe relación inversa entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021 sig.= 0, 000; Rho = -0,583).
- Cuarto: Existe relación inversa entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021 sig.= 0, 000; Rho = -0,578).

VII.RECOMENDACIONES

- Primero: Si existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes, se recomienda a los directores identificar los estresores y anularlos de ese modo se estará elevando a calidad de vida de los docentes.
- Segundo: Si existe estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes, se recomienda a los directores realizar actividades que minimicen el agotamiento emocional de ese modo se estaría elevando el nivel de calidad de vida del docente.
- Tercero: Si existe relación inversa entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes se recomienda a los directores realizar actividades recreativas en forma periódica, de ese modo se estaría elevando el nivel de calidad de vida del docente.
- Cuarto: Si existe relación inversa entre dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la región de Pasco, 2021 sig.= 0, 000; Rho = -0,578).

REFERENCIAS

- Aguirre Mas, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez García, J. C. (2018). *Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile*. Ciencias Psicológicas, 12(2), 239-248. Artículos originales
<http://dx.doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Almeida, I. J. S. D., Lúcio, P. D. S., Nascimento, M. F. D., & Coura, A. S. (2020). *Coronavirus pandemic in light of nursing theories*. Revista Brasileira de Enfermagem, 73.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0538>
<https://orcid.org/0000-0001-6328-647>
- Olvites-Huamaní, C. G. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. Propósitos y representaciones, 7(3), 141-159. Artículos de Investigación
- Arteaga González, P., Hermosilla-Ávila, A., Mena Bastías, C., & Contreras Contreras, S. (2018). *Una mirada a la calidad de vida y salud de las educadoras de párvulos*. Ciencia & trabajo, 20(61), 42-47. Artículos originales
<https://orcid.org/0000-0001-6328-6470>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. MediSur, 18(6), 1138-1144. Artículos originales
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Becerra Hernández, T. Y. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1-Cajamarca*. universidad privada Antonio Guillermo Urrelo Tesis licenciatura
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>

- Bedoya, D. A., González, C. M., & González, E. Y. Q. (2018). *Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura* Work stress and engagement in a manufacturing company workers. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Borja-Sanchez, K. G., López-Fraga, P. G., & Lalama-Aguirre, J. M. (2017). *Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del ministerio de justicia, derechos humanos y cultos*. Dominio de las Ciencias, 3(4), 509-518. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234735>
- Cáceres-Manrique, F. D. M., Parra-Prada, L. M., & Pico-Espinosa, O. J. (2018). *Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia*. Revista de Salud Pública, 20, 147-154. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n2.43391>
- Casali, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. TE & ET. <https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/10874>
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Eugenio Pachas, E. T. (2019). *Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos*. Artículo científico <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2173>
- Ezequiel, O. D. S., Paiva, B. S. R., Lucchetti, A. L. G., Paiva, C. E., Moutinho, I. L. D., Boni, R. A. D. S., & Lucchetti, G. (2020). *Do different pedagogical conceptions result in different quality of life levels?* Revista da Associação Médica Brasileira, 66(3), 257-262. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.66.3.257>

Fernández-Arata, J. M. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. Revista Médica Herediana, 28(4), 281-282.

<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>

Ferreira, M. C., Mendonça, H., Fischer, R., & Martins, L. F. (2021). *Work Stress Research in Brazil. In Organizational Stress Around the World* (pp. 23-42). Routledge.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OwsVEAAQBAJ&oi=fnd&>

Freitas, G. R. D., Calais, S. L., & Cardoso, H. F. (2018). *Stress, anxiety and quality of life in teachers: effects of progressive relaxation*. Psicología Escolar e Educacional, 22(2), 319-326.

Galvis, L. G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (2021). *Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19*. European Journal of Health Research, 7(1), 1-13.

<https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>

Gómez-Ramírez, O. J., & Carrillo-González, G. M. (2020). *Indagación narrativa y calidad de vida en mujeres con artritis reumatoide*. Revista de la Facultad de Medicina, 68(3).

<https://doi.org/10.15446/revfacmed.v68n3.75195>

González-Noguera, T., & Guevara-Rumbos, B. (2018). *Responsabilidad ética del docente de enfermería en el fomento de la calidad de vida de estudiantes universitarios*. Duazary, 15(1), 87-93.

<https://doi.org/10.21676/2389783X.2102>

Granados, S. H. B., & Loaiza, H. A. (2020). *Actividad física y calidad de vida relacionada con la salud en una comunidad académica*. Pensamiento psicológico, 18(2), 1-29.

<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-2.afcv>.

Grochoska, M. A., & Gouveia, A. B. (2020). *Teachers and quality of life: reflections on the valuation of teaching in elementary education*. Educação e Pesquisa, 46.

<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-2.afcv>.

Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). *Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil*. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 18-28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897544>

Kosciuczuk, U., Knapp, P., & Lotowska-Cwiklewska, A. M. (2020). *Opioid-induced immunosuppression and carcinogenesis promotion theories create the newest trend in acute and chronic pain pharmacotherapy*. Clinics, 75.

<https://doi.org/10.6061/clinics/2020/e1554>

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). *Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 15(1), 61-72.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>

Lopes, M. C. L. D. A., Fagundes, S. N., Mousinho, K. C., Correia, M. G. C., Ribeiro, C. M. B., & Vanderlei, A. D. (2018). *Factors associated with vocal health and quality of life in teachers/professors*. Revista CEFAC, 20(4), 515-531.

<https://doi.org/10.1590/1982-021620182048417>

López Zurita, K. A. (2021). *Calidad de vida y nivel de actividad física en docentes fumadores y no fumadores de la Facultad Ciencias de la Salud de la*

Universidad Técnica del Norte (Bachelor's thesis).
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11036>

Lugo, L. I. P., Díaz, M. C., & Carrasco, Z. C. (2017). *Social reincorporation and quality of life in children with leukemia*. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río, 21(4), 461-470.

<https://www.mediagraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=76916>

Medeiros, R. J. D., Nóbrega, S. H. S. D., & Aquino, E. M. F. D. (2019). *Failure theories on carbon/kevlar hybrid fabric based composite laminate: notch and anisotropy effects*. Materials Research, 22(3).
<https://doi.org/10.1590/1980-5373-MR-2018-0099>

Medina-Guillen, L. F., Quintanilla-Ferrufino, G. J., Palma-Vallejo, M., & Guillen, M. F. M. *Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19*.
<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.15359%2Fru.35-2.15>

Mendes, M. S. B., Marchiori, V. D. M., Furlanetto, K. C., & Marchiori, L. L. D. M. (2020). *Comparative study of sensation and repercussion of tinnitus on the quality of life and craniocervical posture in teachers*. Revista CEFAC, 22(5). <https://doi.org/10.1590/1982-0216/202022516619>

Meseguer-de-Pedro, M., García-Izquierdo, M., Fernández-Valera, M. M., & Soler-Sánchez, M. I. (2019). *El papel de la resiliencia en la relación entre el acoso psicológico en el trabajo y la salud: un análisis de mediación*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3), 177-182.

<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a16>

Navarro Soria, I., López Monsalve, B., Heliz Llopis, J., & Real Fernández, M. (2018). *Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495958406003>

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. (2020). *El sistema educativo peruano: Buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19*. Francia.

<https://n9.cl/fvzp>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Suiza.

<https://n9.cl/gdwo>

Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19: *Cronología de la actuación de la OMS*. Suiza.

<https://n9.cl/cgu3q>

Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). *Work stress: a review study. Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.

<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Parra, A. (2018). *Unusual perceptual experiences among nursing staff and their relation to work stress, schizoid features, absorption, and empathy. Enfermería universitaria*, 15(1), 63-78.

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.63274>.

Paulino, M. R., Moreira, V. G., Lemos, G. A., Silva, P. L. P. D., Bonan, P. R. F., & Batista, A. U. D. (2018). *Prevalence of signs and symptoms of temporomandibular disorders in college preparatory students: associations with emotional factors, parafunctional habits, and impact on quality of life. Ciencia & saude coletiva*, 23, 173-186.

<https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.18952015>

Quiroz, C. N. N., Rivera, L. O., & Valero, C. Z. V. (2017). *Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(2), 558-568.

<https://www.medigraphic.com/cgi->

[bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73902](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73902)

Reyes-Soto, D., Delgado-Floody, P., Martínez-Salazar, C., & García-Pinillos, F. (2019). *Calidad de vida relacionada con la salud, variables psicosociales y rendimiento académico en mujeres de edad escolar practicantes de danza*. Un estudio comparativo. *Nutrición Hospitalaria*, 36(6), 1368-1374. Trabajos originales

<https://dx.doi.org/10.20960/nh.02639>

Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. D. C. D. M. B. (2020). *Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental*. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. REVISIONES

<https://dx.doi.org/10.20960/nh.02639>

Rocha, R. E. R. D., Prado Filho, K., Silva, F. N. D., Boscari, M., Amer, S. A. K., & Almeida, D. C. D. (2017). *Musculoskeletal symptoms and stress do not alter the quality of life of basic education teachers*. *Fisioterapia e Pesquisa*, 24(3), 259-266.

<https://doi.org/10.1590/1809-2950/16447524032017>

RPP Noticias. (06 de abril del 2020a). *Aprendo en casa: Todo lo que debes saber sobre el inicio de clases remotas en las escuelas*.

<https://n9.cl/d4uw>

Salcedo, R. A. S., & Delgado, E. C. (2021). *Selección de lecturas de metodología de la investigación educativa*. Editorial Pueblo y Educación. Libro <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pKcsEAAQBAJ&oi=fnd&p>

Sánchez, H. M., Sánchez, E. G. D. M., Barbosa, M. A., Guimarães, E. C., & Porto, C. C. (2019). *Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge*. *Ciencia & saude coletiva*, 24, 4111-4123.

<https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>

Santos, E. C., Espinosa, M. M., & Marcon, S. R. (2020). *Calidad de vida, salud y trabajo de docentes de educación primaria*. Acta Paulista de Enfermagem, 33.

<https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0286>

Santos, E. C., Espinosa, M. M., & Marcon, S. R. (2020). *Quality of life, health, and work of elementary school teachers*. Acta Paulista de Enfermagem, 33. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0286>

Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali*, Colombia. Universidad y Salud, 20(1), 44-52. Artículo original

<http://orcid.org/0000-0002-8906-3651>

Tavares Netto, A. R., Wiesiolek, C. C., Brito, P. M., Rocha, G. A. D., Tavares, R. M. F., & Lambertz, K. M. F. (2020). *Functionality, school participation and quality of life of schoolchildren with cerebral palsy*. Fisioterapia em Movimento, 33.

<https://doi.org/10.1590/1980-5918.033.AO29>

Tavares, J. P., Lautert, L., Magnago, T. S. B. D. S., Consiglio, A. R., & Pai, D. D. (2017). *Relationship between psychosocial stress dimensions and salivary cortisol in military police officers*. Revista latino-americana de enfermagem, 25.

<https://doi.org/10.1590/1518-8345.1199.2873>

Tenorio Poma, M. D. C. (2020). *Análisis comparativo de la fatiga laboral antes y durante la pandemia covid-19 en docentes de las unidades educativas fiscales de la ciudad de Cuenca* (Master's thesis, Universidad del Azuay).

<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10419>

Troncoso-Pantoja, C., Muñoz-Roa, M., Amaya-Placencia, J. P., Díaz-Aedo, F., Sotomayor-Castro, M., & Jerez-Salinas, A. (2019). *Mejorando la calidad de vida en adultos mayores a través de la experiencia universitaria*.

Gerokomos, 30(3), 113-118.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2019000300113

Urbani, G., Jesus, L. F. D., & Cozendey-Silva, E. N. (2019). *Temporomandibular joint dysfunction syndrome and police work stress: an integrative review*. *Ciencia & saude coletiva*, 24, 1753-1765.

<https://doi.org/10.1590/1413-81232018245.16162017>

Zhao, H., Li, Y., Xu, Q., Peng, F., Zhao, J., Webb, R. C., ... & Yu, C. (2018). *Establishment of a rat model for uterine leiomyomas based on Western and traditional Chinese medicine theories*. *Brazilian Journal of Medical and Biological Research*, 51(9).

<https://doi.org/10.1590/1414-431X20187627>

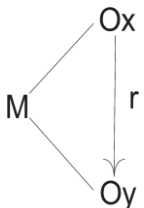
Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). *Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno*. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. ARTÍCULOS VARIOS

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.							
Autor: Mattos Urcuhuaranga Percy Dante							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021?</p> <p>Problema específico:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021??</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021??</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre Dificultades de realización personal y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>1.Determinar la relación que existe entre agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p> <p>2.Determinar la relación que existe entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre Dificultades de realización personal y calidad de vida durante la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p> <p>2. Existe relación inversa entre despersonalización y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p> <p>3. Existe relación inversa entre Dificultades de y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco -2021.</p>	Variable 1: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Agotamiento emocional	Cansancio físico Cansancio psicológico Hastío	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo Medio alto
			Despersonalización	Desgano Aburrimiento Desinterés	5, 10, 11, 15, 22		
			Dificultades de Realización personal	Afán de logro Afán de poder Motivación para ascender	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.		
			Variable 2: calidad de vida				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Nivel de remuneración	Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	1,2 3,4 5	Escala: Ordinal, policotómica	Bajo
			Seguridad y bienestar	Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar	6,7 8,9 10,11 12		
			Uso y desarrollo de capacidades	-Autonomía	13	Casi nunca	Medio
-Variedad de aptitudes	14						
-Información y retroalimentación.	15						
-Responsabilidades creativas y	16						
	-satisfactorias de puesto.	17	A veces	Alto			
	-Planteamiento del trabajo.	18					

educativa 35001 Pasco - 2021?	pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021.		Oportunidades de progreso y estabilidad	-Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.	19,20 21, 22 23,24,25 26,27	Casi siempre (5) Siempre	
			Integración social en el trabajo	-Compañerismo. -Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.	28,29 30,31,32 33.34.35.36 37		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Método de análisis			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, trasversal, correlacional  M= Muestra Ox = Estrés laboral Oy= calidad de vida r=Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas Método: Hipotético deductivo	Población: Docentes de la institución educativa 35001 Pasco - 2021. Muestra: 90 docentes Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia	La técnica de recolección de datos será la encuesta. El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.		Análisis descriptivo: Para el análisis descriptivo se ordenarán los datos recopilados en categorías para determinar sus frecuencias, y se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, utilizando MS-Excel y SPSS. Análisis inferencial: Para el análisis inferencial se aplicará el coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis, presentando los resultados en tablas con su respectiva interpretación.			

Anexos 02:
Matriz de Operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable Estrés laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estrés laboral, es una réplica automática y es ineludible para sobrevivir. La aparición de la afección ayuda al desarrollo y funcionamiento normales del cuerpo humano. Sus elementos son: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal (Eugenio, 2019).	Para poder medir la variable estrés laboral se ha dividido en tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización personal. Así vez de dividió en 9 indicadores 21 ítems	Agotamiento emocional	Cansancio físico Cansancio psicológico Hastío	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo Medio Alto
		Despersonalización	Desgano Aburrimiento Desinterés	5, 10, 11, 15, 22		
		Realización personal	Afán de logro Afán de poder Motivación para ascender	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.		

Matriz de operacionalización de la variable Calidad de vida

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
La calidad de vida laboral se conceptualiza como la inquietud por la dicha generalizada y el vigor de los empleados que realizan tareas. Esto se refleja en el modelo principal desarrollado en base al concepto de calidad de vida laboral, sus elementos son; Nivel de remuneración, Seguridad y bienestar, Uso y desarrollo de Capacidades, Oportunidades de progreso y estabilidad, Integración social en el trabajo (Ortiz et al.,2020)	Para poder medir la variable calidad de vida se ha dividido en cuatro dimensiones Nivel de remuneración Seguridad y bienestar Uso y desarrollo de capacidades Oportunidades de progreso y estabilidad Integración social en el trabajo. A su vez se dividió en 18 indicadores, 27 ítems	Nivel de remuneración	Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	1,2 3,4 5	Escala: Ordinal, policotómica (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo Medio Alto
		Seguridad y bienestar	Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar	6,7 8,9 10,11 12		
		Uso y desarrollo de capacidades	-Autonomía -Variedad de aptitudes -Información y retroalimentación. -Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. -Planteamiento del trabajo.	13 14 15 16 17 18		
		Oportunidades de progreso y estabilidad	-Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.	19,20 21, 22 23,24,25 26,27		
		Integración social en el trabajo	-Compañerismo. -Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.	27,28,29 30,31,32 33.34.35.3 6 37		

Operacionalización de la variable Estrés laboral

DEFINICION DE DIMENSIONES E INDICADORES

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Agotamiento emocional	Cansancio físico	1, 2, 3,	(1) Nunca	
	Cansancio psicológico	6, 8, 13,		
	Hastío	14, 16, 20.		
Despersonalización	Desgano	5, 10,	(2) Casi nunca	Bajo
	Aburrimiento	11, 15, 22	(3) A veces	Medio
	Desinterés		(4) Casi siempre	Alto
Realización personal	Afán de logro	4, 7, 9,	(5) Siempre	
	Afán de poder	12, 17,		
	Motivación para ascender	18, 19, 21.		

Operacionalización de la variable Calidad de vida

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel de remuneración	Compensación	1,2	Escala: Ordinal, policotómica	
	económica, justa	3,4		
	suficiente y satisfactoria	5		
Seguridad y bienestar	Entorno físico,	6,7	(1) Nunca	Bajo
	biológico, químico y	8,9		Medio
	ergonómicos seguro	10,11		Alto
	y agradable para trabajar	12		
Uso y desarrollo de capacidades	-Autonomía	13	(2) Casi nunca	
	-Variedad de aptitudes	14	(3) A veces	
	-Información y retroalimentación.	15	(4) Casi siempre	
	-Responsabilidades creativas y	16	(5) Siempre	
	-satisfactorias de puesto.	17		

	-Planteamiento del trabajo.	18
Oportunidades de progreso y estabilidad	-Nivel de desarrollo y aprendizaje.	19,20
	-Espíritu de equipo.	21, 22
	-Comunicación abierta entre los trabajadores.	23,24,25
		26,27
Integración social en el trabajo	-Compañerismo.	27,28,29
	-Espíritu de trabajo	30,31,32
	-Comunicación abierta entre trabajadores.	33.34.35.3 6
		37

Anexos 03:

Cuestionarios

ESCALA DE MASLACH (ESTRÉS LABORAL)

Estamos realizando una investigación sobre calidad de vida y estrés laboral por lo cual solicitamos su colaboración. La encuesta es totalmente anónima. Por favor marque una sola alternativa de respuesta por ítem. Muchas gracias por su colaboración.

Alternativas de respuestas

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					
4. Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.					
5. Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.					
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.					
7. Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.					
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.					
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.					
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
12. Me siento muy activo.					
13. Me siento frustrado en mi trabajo.					
14. Creo que estoy trabajando demasiado.					
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis compañeros.					
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.					
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.					
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.					
20. Me siento acabado.					
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.					
22. Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas.					

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

SEXO: F () M ()

EDAD:

SITUACIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

AÑOS DE SERVICIO:

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la Calidad de vida laboral disfrutada por los docentes de las instituciones sujetas al presente estudio. A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con X la casilla numerada que mejor exprese su opinión. Gracias.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Items	1	2	3	4	5
1 Los beneficios que recibo (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia.					
2 Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo y salario que recibe.					
3 Los sueldos y salarios que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.					
4 Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.					
5 La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.					
6 Este lugar es físicamente seguro para trabajar.					
7 Desde el punto de vista psicológico y emocional este es un lugar saludable para trabajar.					
8 Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.					
9 Este es un lugar agradable para trabajar.					
10 Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.					
11 Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de nuestra carrera o profesión.					
12 Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.					
13 Mi trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad.					
14 La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.					
15 Los directivos suministra información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.					

16Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.					
17En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.					
18Considero que en mi Institución existe un ambiente que me estimula para trabajar.					
19Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.					
20Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
21Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.					
22En el centro educativo nos sentimos como en familia o en equipo.					
23Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la institución donde trabajo.					
24Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.					
25 Me siento satisfecho con los sueldos en la institución donde trabajo comparándolos con los sueldos de mis compañeros.					
26 Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi institución.					
27 Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.					
28Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.					
29Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
30 Estoy satisfecho con las oportunidades la institución donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.					
31En mi trabajo puede elegir el método y ritmo de trabajo.					
32Mi institución lleva a cabo programas de salud ocupacional.					
33La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.					
34 En mi institución me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.					
35 En mi institución se puede contar con la colaboración de los demás.					
36Aquí las personas se preocupan unos por otros.					
37Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.					

Ficha técnica de la variable Estrés laboral

Nombre:	Escala para medir el Estrés laboral
Autor:	Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz (2018)
Adaptado por:	Mattos Urcuhuaranga Percy Dante (2021)
Aplicación:	En la IE 35001 Cipriano Proaño - Pasco
Administración:	Individual
Duración:	7 minutos aproximadamente
Tipo de ítems:	Enunciados
N° de ítems:	22
Confiabilidad:	Alfa de CronBach (0.808)

Ficha técnica de la variable Calidad de vida

Nombre:	Escala para medir la Calidad de vida
Autor:	David Olson y Howard Barnes. (2018) de EE. UU.
Adaptado por:	Mattos Urcuhuaranga Percy Dante (2021)
Aplicación:	En la IE 35001 Cipriano Proaño - Pasco
Administración:	Individual
Duración:	7 minutos aproximadamente
Tipo de ítems:	Enunciados
N° de ítems:	37
Confiabilidad:	Alfa de CronBach (0.891)

Anexos 04:
Solicitud de permiso

SOLICITUD

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación

Mg. Pedro Marcelo Castro

Director de la IE 35001 Cipriano Proaño, Chaupimarca - Pasco

Yo, **Percy Dante Mattos Urcuhuaranga**, identificada con DNI N.º 06811200 y domiciliado en Avenida Malecón Manco Cápac N°1199 del distrito de Chaclacayo, me presento ante Ud. para exponer lo siguiente:

Que habiendo culminado satisfactoriamente los cursos correspondientes a la maestría de psicología educativa en la universidad César Vallejo y para optar el grado de Magister, solicito a su digna persona el permiso correspondiente para realizar mi trabajo de investigación sobre “Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19”, con los docentes de la institución educativa que Ud. dirige. Cabe mencionar que dicha investigación no representa inversión alguna para la entidad y no involucra interferencia con el desarrollo de las clases que sus estudiantes reciben.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 30 de abril del 2021



Percy Dante Mattos Urcuhuaranga
DNI N.º 06811200

Anexos 05:
Carta de presentación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 30 de Julio del 2021

Carta de Presentación N° 044 – 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a):

Pedro Marcelo Castro

DIRECTOR

Institución Educativa 35001 Cipriano Proaño, Chaupimarca – Pasco

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Mattos Urcuhuaranga Percy Dante DNI N°06811200 y código de matrícula N° 7002349198**, estudiante del programa de la Maestría en Psicología Educativa, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la IE
35001 Cipriano Proaño, Chaupimarca – Pasco, 2021**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexos 06:

Solicitud de permiso



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE MASLACH (ESTRÉS LABORAL)

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	✓		✓		✓		
4	Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.	✓		✓		✓		
5	Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.	✓		✓		✓		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento muy activo.	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	✓		✓		✓		
20	Me siento acabado.	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	✓		✓		✓		
22	Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		

Observación: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Antonio Flores Limo

DNI: 09256713

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación

Lima, 25 de mayo del 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Dr. Fernando Antonio Flores Limo

DNI N.º 09256713

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los beneficios que recibo (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia.	✓		✓		✓		
2	Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo y salario que recibo.	✓		✓		✓		
3	Los sueldos y salarios que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.	✓		✓		✓		
4	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.	✓		✓		✓		
5	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.	✓		✓		✓		
6	Este lugar es físicamente seguro para trabajar.	✓		✓		✓		
7	Desde el punto de vista psicológico y emocional este es un lugar saludable para trabajar.	✓		✓		✓		
8	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	✓		✓		✓		
9	Este es un lugar agradable para trabajar.	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	✓		✓		✓		
11	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de nuestra carrera o profesión.	✓		✓		✓		
12	El trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	✓		✓		✓		
13	El trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad.	✓		✓		✓		
14	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.	✓		✓		✓		
15	Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
16	Considero que si continuo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.	✓		✓		✓		
17	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	✓		✓		✓		
18	Considero que en mi Institución existe un ambiente que me estimula para trabajar.	✓		✓		✓		
19	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	✓		✓		✓		
20	Los directivos son accesibles y es fácil hablar	✓		✓		✓		
23	Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
24	Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento satisfecho con los sueldos en la institución donde trabajo comparándolos con los sueldos de mis compañeros.	✓		✓		✓		
26	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi institución.	✓		✓		✓		
27	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.	✓		✓		✓		
28	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	✓		✓		✓		
30	Estoy satisfecho con las oportunidades la institución donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.	✓		✓		✓		
31	En mi trabajo puede elegir el método y ritmo de trabajo.	✓		✓		✓		
32	La institución lleva a cabo programas de salud ocupacional.	✓		✓		✓		
33	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	En mi institución me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
35	En mi institución se puede contar con la colaboración de los demás.	✓		✓		✓		
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.	✓		✓		✓		
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.	✓		✓		✓		

Observación: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Antonio Flores Limo

DNI: 09256713

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación

Lima, 25 de mayo del 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Fernando Antonio Flores Limo

DNI N.º 09256713

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE MASLACH (ESTRÉS LABORAL)

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	✓		✓		✓		
4	Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.	✓		✓		✓		
5	Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.	✓		✓		✓		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento muy activo.	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	✓		✓		✓		
20	Me siento acabado.	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	✓		✓		✓		
22	Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		

Observación: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Omar Jesús Salazar Enciso

DNI: 10774390

Especialidad del validador: Magister en Ciencias del Deporte


Lima, 27 de mayo del 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Omar Jesús Salazar Enciso
DNI: 10774390

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los beneficios que recibo (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia.	✓		✓		✓		
2	Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo y salario que recibo.	✓		✓		✓		
3	Los sueldos y salarios que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.	✓		✓		✓		
4	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.	✓		✓		✓		
5	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.	✓		✓		✓		
6	Este lugar es físicamente seguro para trabajar.	✓		✓		✓		
7	Desde el punto de vista psicológico y emocional este es un lugar saludable para trabajar.	✓		✓		✓		
8	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	✓		✓		✓		
9	Este es un lugar agradable para trabajar.	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	✓		✓		✓		
11	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de nuestra carrera o profesión.	✓		✓		✓		
12	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	✓		✓		✓		
13	13Mi trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad.	✓		✓		✓		
14	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.	✓		✓		✓		
15	Los directivos suministra información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
16	Considero que si continuo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.	✓		✓		✓		
17	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	✓		✓		✓		
18	Considero que en mi institución existe un ambiente que me estimula para trabajar.	✓		✓		✓		
19	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	✓		✓		✓		
20	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.	✓		✓		✓		
21	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
22	En el centro educativo nos sentimos como en familia o en equipo.	✓		✓		✓		
23	Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
24	Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento satisfecho con los sueldos en la institución donde trabajo comparándolos con los sueldos de mis compañeros.	✓		✓		✓		
26	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi institución.	✓		✓		✓		
27	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.	✓		✓		✓		
28	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	✓		✓		✓		
30	Estoy satisfecho con las oportunidades la institución donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.	✓		✓		✓		
31	En mi trabajo puede elegir el método y ritmo de trabajo.	✓		✓		✓		
32	La institución lleva a cabo programas de salud ocupacional.	✓		✓		✓		
33	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	En mi institución me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
35	En mi institución se puede contar con la colaboración de los demás.	✓		✓		✓		
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.	✓		✓		✓		
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.	✓		✓		✓		

Observación: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Omar Jesús Salazar Enciso

DNI: 10774390

Especialidad del validador: Magister en Ciencias del Deporte

Lima, 27 de mayo del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
ESCALA DE MASLACH (ESTRÉS LABORAL)

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	✓		✓		✓		
4	Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.	✓		✓		✓		
5	Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.	✓		✓		✓		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento muy activo.	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	✓		✓		✓		
20	Me siento acabado.	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	✓		✓		✓		
22	Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		

Observación: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg. Alejandro Augusto López Callirgos

DNI: 41568181

Especialidad del validador: Magister en Gestión Educativa

Lima, 24 de mayo del 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Alejandro Augusto López Callirgos
DNI: 41568181

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los beneficios que recibo (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia.	✓		✓		✓		
2	Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo y salario que recibo.	✓		✓		✓		
3	Los sueldos y salarios que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.	✓		✓		✓		
4	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.	✓		✓		✓		
5	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.	✓		✓		✓		
6	Este lugar es físicamente seguro para trabajar.	✓		✓		✓		
7	Desde el punto de vista psicológico y emocional este es un lugar saludable para trabajar.	✓		✓		✓		
8	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	✓		✓		✓		
9	Este es un lugar agradable para trabajar.	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	✓		✓		✓		
11	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de nuestra carrera o profesión.	✓		✓		✓		
12	MI trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	✓		✓		✓		
13	MI trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad.	✓		✓		✓		
14	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.	✓		✓		✓		
15	Los directivos suministra información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
16	Considero que si continuo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.	✓		✓		✓		
17	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	✓		✓		✓		
18	Considero que en mi Institución existe un ambiente que me estimula para trabajar.	✓		✓		✓		
19	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	✓		✓		✓		
20	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.	✓		✓		✓		
21	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
22	En el centro educativo nos sentimos como en familia o en equipo.	✓		✓		✓		
23	Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
24	Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento satisfecho con los sueldos en la institución donde trabajo comparándolos con los sueldos de mis compañeros.	✓		✓		✓		
26	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi institución.	✓		✓		✓		
27	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.	✓		✓		✓		
28	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	✓		✓		✓		
30	Estoy satisfecho con las oportunidades la institución donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.	✓		✓		✓		
31	En mi trabajo puede elegir el método y ritmo de trabajo.	✓		✓		✓		
32	MI institución lleva a cabo programas de salud ocupacional.	✓		✓		✓		
33	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	En mi institución me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
35	En mi institución se puede contar con la colaboración de los demás.	✓		✓		✓		
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.	✓		✓		✓		
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.	✓		✓		✓		

Observación: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg. Alejandro Augusto López Callirgos

DNI: 41568181

Especialidad del validador: Magister en Gestión Educativa

Lima, 24 de mayo del 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Anexos 07:
Consentimiento y permiso



ESCUELA PRIMARIA DE MENORES
N° 35001 "CIPRIANO PROANO"
Pionero de la Educación Pasqueña
Cod. 0425272

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

PROVEIDO N° 006-2021/IE"CP-35001"/UGEL-P

Visto el expediente virtual N°0438, presentado por el señor Percy Dante MATTOS URCUHUARANGA, quien solicita permiso para realizar trabajo de investigación, mi despacho AUTORIZA el permiso, por lo que debe de coordinar con los coordinadores pedagógicos de inicial y primaria, para que le puedan brindar las facilidades y en cuanto concluya el trabajo debe informar a dirección.

Cerro de Pasco, junio 1 del 2021



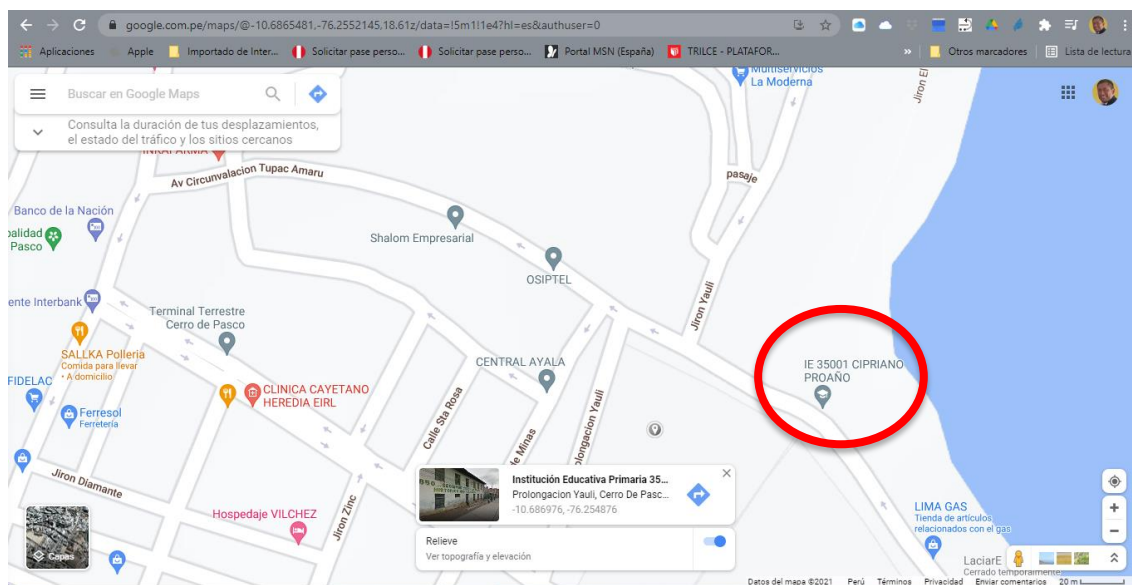
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pedro Marcelo Castro'.

Mg. Pedro Marcelo Castro
Director

C.C. Archivo

Anexos 08:

Ubicación geográfica



Nombre de la IE: Cipriano Proaño 35001

Dirección: Avenida Circunvalación Túpac Amaru 212

Nivel / modalidad: Inicial y primaria

DRE Pasco

UGEL Pasco

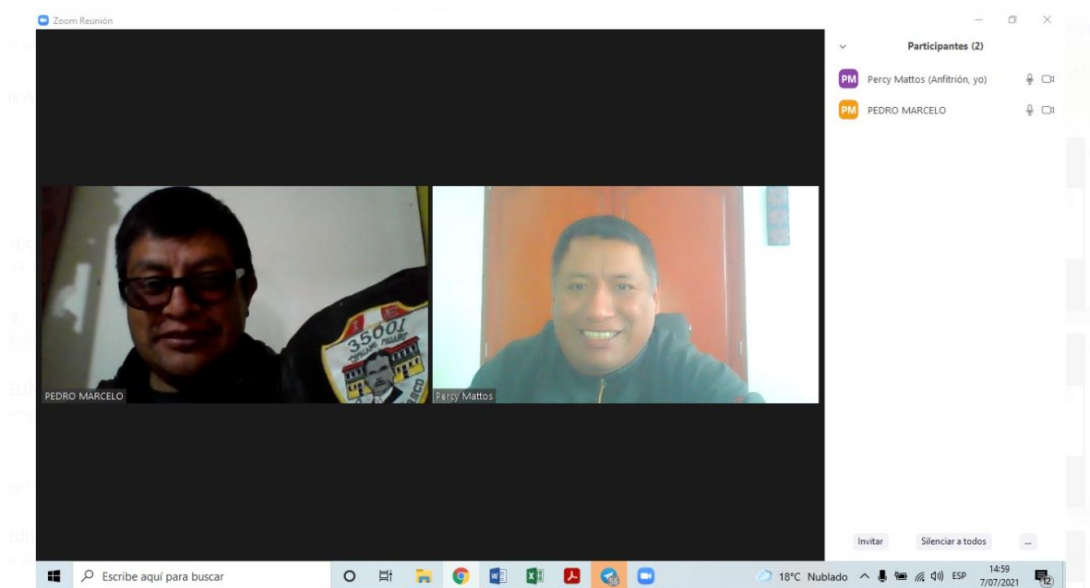
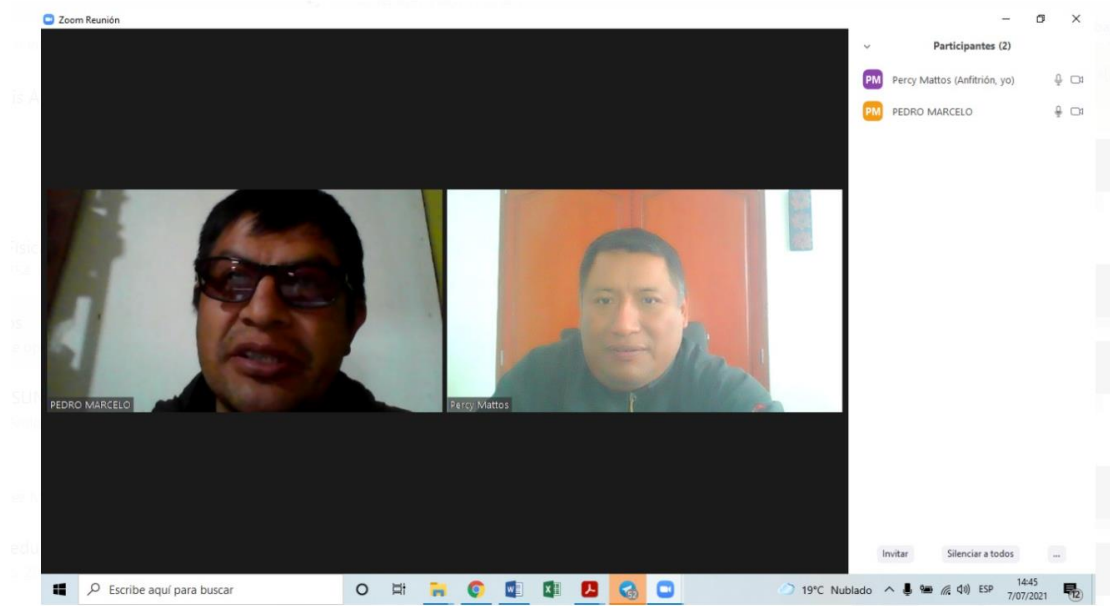
Distrito: Chaupimarca

Provincia: Pasco



Anexos 09:

Evidencias de reuniones de coordinación con el director Pedro Marcelo Castro



Anexos 10:


Evidencias de los formularios Google sobre estrés laboral y calidad de vida.

Google Drive | CUESTIONARIO SOBRE ESTRES L | CUESTIONARIO SOBRE ESTRES L | +

docs.google.com/forms/d/1bH6qXclstgmPqM_B_Gvm-tjz7kkkCZNI-x_7JcDpu8/edit

CUESTIONARIO SOBRE ESTRES LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

Preguntas Respuestas 0



CUESTIONARIO SOBRE ESTRES LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la Calidad de vida laboral disfrutada por los docentes de las instituciones sujetas al presente estudio. A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con X la casilla numerada que mejor exprese su opinión. Gracias.

SEXO *

☐ Masculino

☐ Femenino

EDAD *

Texto de respuesta corta

SITUACIÓN LABORAL *


24°C Nublado 00:40 2/08/2021

Google Drive | CUESTIONARIO SOBRE ESTRES L | CUESTIONARIO SOBRE ESTRES L | +

docs.google.com/forms/d/167HUFNKDLOKvVGSFULPf6K7fWh5kF6MB8xtbZHLU/edit

CUESTIONARIO SOBRE ESTRES LABORAL Y CALIDAD DE VIDA - VF

Preguntas Respuestas 0



CUESTIONARIO SOBRE ESTRES LABORAL Y CALIDAD DE VIDA - VF

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la Calidad de vida laboral disfrutada por los docentes de la IE, sujeta al presente estudio. A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con un check la casilla numerada que mejor exprese su opinión. Gracias.

SEXO *

☐ Masculino

☐ Femenino

EDAD *

Texto de respuesta corta

SITUACIÓN LABORAL *

24°C Nublado 00:40 2/08/2021

Anexo 11:

Base de datos de prueba piloto

	Variable 1: Estrés laboral																					
	Dimensión 1. Agotamiento emocional										Dimensión 2. Despersonalización					Dimensión 3. Realización personal						
	1	2	3	6	8	1	1	1	2	5	1	1	1	2	4	7	9	1	1	1	2	
1	4	4	4	5	1	5	3	1	5	1	1	5	1	5	1	3	5	5	5	1	5	1
2	3	3	2	4	2	3	4	2	5	2	4	4	2	3	2	2	4	4	5	1	5	2
3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2
4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2
5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	3	5	5	2	5	2
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
8	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3
9	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2
10	4	4	5	4	2	5	3	3	4	1	4	5	2	4	2	3	4	5	3	1	3	2
11	3	3	2	5	1	4	3	1	5	4	3	4	1	2	1	3	3	3	4	2	3	1
12	3	3	2	4	2	3	2	3	3	5	4	5	2	3	3	2	3	1	5	2	4	2
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
14	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
15	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
16	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2
17	2	2	1	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2
18	1	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2
19	2	1	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	4	2
20	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2
21	1	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4
22	3	2	2	3	2	4	4	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3
23	2	1	1	1	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2
24	1	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	1	4	4	2	4	2
25	1	1	1	2	2	1	4	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4	4	2	3	2
26	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	5	2	4	4
27	2	2	2	5	2	3	3	1	5	2	2	5	1	1	3	1	5	4	4	1	5	1
28	2	2	2	2	2	5	5	3	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	5	2	3	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
30	3	3	2	3	1	2	4	2	4	1	2	4	1	2	4	1	4	4	4	1	5	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	2	5	2	5	5	2	4	4	4	3	5	2
33	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2
34	4	3	5	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	5	3	3	4	2	4	3	3	1
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
36	4	5	3	5	2	3	3	4	4	5	2	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4	1
37	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	1	2	1	1	4	4	5	1	4	1
38	3	2	1	5	1	5	5	2	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1

39	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
40	3	3	2	4	1	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	1	5	4	5	1	4	1
41	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2
42	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	5	5	5	5	2	2	2	5	2	5
43	3	3	3	5	1	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	3	4	2	3	3
44	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2
45	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2

Base de datos de prueba piloto variable 2

Variable 2: Calidad de vida																																											
D1. Nivel de remuneración					D2. Seguridad y bienestar								D3. Uso y desarrollo de capacidades							D4. Oportunidades de progreso y estabilidad										D5. Integración social en el trabajo													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
5	2	2	1	5	1	3	5	1	5	5	1	5	1	5	3	1	1	1	2	2	1	5	1	3	5	1	5	5	1	5	1	5	3	1	1	1	1	1	1				
1	3	4	2	4	3	2	4	1	4	2	2	4	3	4	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	4	1	4	2	2	4	3	4	4	2	2	2	1	1	1				
1	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2				
2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	3	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	3	1	1	1	1				
2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2				
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3				
2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4				
2	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5				
4	2	1	2	4	1	3	3	2	5	2	1	4	2	4	3	2	1	3	2	1	2	4	1	3	3	2	5	2	1	4	2	4	3	2	1	3	3	3	3				
3	3	4	1	5	2	3	5	1	2	3	2	5	4	5	3	3	3	2	3	4	1	5	2	3	5	1	2	3	2	5	4	5	3	3	3	3	2	2	2				
4	3	4	2	4	3	4	3	3	1	2	1	4	3	3	4	3	5	1	3	4	2	4	3	4	3	3	1	2	1	4	3	3	4	3	5	1	1	1					
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5				
2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
1	4	5	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	5	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
1	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2				
1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
1	3	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2				

2	4	4	3	4	2	2	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2
2	5	5	5	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	5	5	5	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2
2	5	5	5	4	5	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	5	2	2	5	5	5	4	5	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	5	2	2
1	5	5	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	5	3	4	2	2	2	5	5	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	5	3	4	2	2	2
1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	1
3	4	4	1	4	3	3	5	1	4	4	1	5	5	3	5	1	2	2	4	4	1	4	3	3	5	1	4	4	1	5	5	3	5	1	2	2
2	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
2	3	4	3	5	4	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5	2	2	2	3	4	3	5	4	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	4	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	4	2	2	2
2	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2
5	3	1	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	1	3	1	4	3	3	2	2	1	4	2	4	3	5	3	2	2	3	1	3	1	4	3	3	2	2	1	4	2	4	3	5	3	2	2	3
5	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	2	5	4	5	5	2	2	1	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	2	5	4	5	5	2	2	1
4	4	5	1	5	1	1	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	4	5	1	5	1	1	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	2	5	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	5	1	2	1	3	4	2	5	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	5	1	2	1
4	3	3	3	4	2	3	5	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	5	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	2
5	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4
4	3	3	1	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	5	2	4	3	2	3	3	1	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	5	2	4	3	2
5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2
3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 12:
Base de datos de la muestra

	Variable 1: Estrés laboral																					
	Dimensión 1. Agotamiento emocional									Dimensión 2. Despersonalización					Dimensión 3. Realización personal							
	1	2	3	6	8	1	1	1	2	5	1	1	1	2	4	7	9	1	1	1	1	2
	0					3	4	6	0		0	1	5	2				2	7	8	9	1
1	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	2
2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	2
3	5	5	3	4	2	4	1	2	2	3	4	2	5	5	2	4	3	4	2	4	3	2
4	3	4	1	3	1	3	4	1	5	1	1	5	1	4	1	1	5	5	5	1	5	1
5	3	1	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2
6	4	5	4	3	3	4	5	5	5	2	3	3	5	4	2	2	4	5	5	1	3	1
7	3	3	2	3	2	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4	3
8	3	4	3	4	2	3	3	3	5	2	1	4	3	5	2	2	2	3	5	2	3	2
9	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2
10	2	1	3	5	4	5	2	3	2	3	2	3	5	4	5	2	1	2	2	1	4	5
11	4	4	4	5	1	5	3	1	5	1	1	5	1	5	1	3	5	5	5	1	5	1
12	3	3	2	4	2	3	4	2	5	2	4	4	2	3	2	2	4	4	5	1	5	2
13	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2
14	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2
15	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	3	5	5	2	5	2
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	2
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3
19	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2
20	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	1	4	4	1	3	3	3	3	3	3	1
21	4	4	4	4	2	4	3	3	4	1	2	4	1	5	1	1	4	2	5	1	4	1
22	3	4	3	4	1	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	5	2	4	1
23	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2
24	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2
25	3	2	2	3	2	3	5	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	5	2
26	3	3	3	4	2	5	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2
27	4	4	3	4	1	5	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1
28	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	5	3	3	4	4	5	1	3	2
29	4	4	3	4	2	3	3	2	5	4	4	4	3	4	2	2	5	5	5	2	5	2
30	5	5	5	5	1	4	5	3	5	1	5	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	3	2	4	2	2	5	5	4	3	1	1
32	3	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
33	3	3	2	5	1	3	5	1	5	1	3	3	2	4	1	1	5	4	5	2	4	1
34	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	5	2	4	3	2	3	4	5	2	4	2
35	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	4	4	5	2	5	2
36	2	3	2	5	1	2	5	1	5	1	2	5	1	2	2	2	5	5	5	2	5	2

37	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4	2
38	3	3	3	4	2	3	4	1	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	1	4	2
39	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1
40	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
41	4	4	5	4	2	5	3	3	4	1	4	5	2	4	2	3	4	5	3	1	3	2
42	3	3	2	5	1	4	3	1	5	4	3	4	1	2	1	3	3	3	4	2	3	1
43	3	3	2	4	2	3	2	3	3	5	4	5	2	3	3	2	3	1	5	2	4	2
44	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
45	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
46	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
47	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2
48	2	2	1	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2
49	1	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2
50	2	1	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	4	2
51	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2
52	1	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4
53	3	2	2	3	2	4	4	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3
54	2	1	1	1	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2
55	1	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	1	4	4	2	4	2
56	1	1	1	2	2	1	4	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4	4	2	3	2
57	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	5	2	4	4
58	2	2	2	5	2	3	3	1	5	2	2	5	1	1	3	1	5	4	4	1	5	1
59	2	2	2	2	2	5	5	3	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	5	2	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
61	3	3	2	3	1	2	4	2	4	1	2	4	1	2	4	1	4	4	4	1	5	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	2	5	2	5	5	2	4	4	4	3	5	2
64	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2
65	4	3	5	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	5	3	3	4	2	4	3	3	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
67	4	5	3	5	2	3	3	4	4	5	2	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4	1
68	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	1	2	1	1	4	4	5	1	4	1
69	3	2	1	5	1	5	5	2	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
70	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
71	3	3	2	4	1	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	1	5	4	5	1	4	1
72	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2
73	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	5	5	5	5	2	2	2	5	2	5
74	3	3	3	5	1	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	3	4	2	3	3
75	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2
76	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
77	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3
78	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	5	1	4	1	2	4	3	3	1	4	1
79	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2

80	5	4	4	4	2	4	3	3	3	1	1	3	3	4	1	2	3	4	4	3	3	1
81	5	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
82	3	2	1	4	1	4	4	2	5	1	1	5	1	1	1	2	5	5	5	1	4	1
83	3	3	2	3	2	3	4	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	2	5	2	5	2
84	2	2	2	5	1	1	3	1	3	1	1	4	1	4	1	1	3	3	3	1	4	1
85	3	3	3	4	2	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2
86	1	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2
87	4	4	4	5	2	5	3	2	4	2	5	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2
88	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	3	3	2	3	2	5	4	2	5	3	3	5	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2

	Variable 2: Calidad de vida																																						
	D1. Nivel de remuneración					D2. Seguridad y bienestar							D3. Uso y desarrollo de capacidades							D4. Oportunidades de progreso y estabilidad							D5. Integración social en el trabajo												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	5	2	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	5	2	2	3	4		
2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5	4		
3	5	1	3	2	4	2	5	4	4	3	2	4	1	1	4	2	3	2	4	1	3	2	4	2	5	4	4	3	2	4	1	1	4	2	3	2	4		
4	5	2	5	3	5	3	2	5	1	5	5	1	5	2	5	5	1	1	1	2	5	3	5	3	2	5	1	5	5	1	5	2	5	5	1	1	1		
5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5		
6	4	1	2	3	3	2	1	1	1	4	3	3	1	2	4	4	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	4	3	3	1	2	4	4	2	1	1		
7	3	3	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3		
8	4	2	3	2	4	3	3	3	1	4	5	2	3	1	4	4	4	3	1	2	3	2	4	3	3	3	1	4	5	2	3	1	4	4	4	3	1		
9	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5		
10	5	5	3	1	2	1	4	3	4	3	4	3	1	2	1	4	5	4	4	5	3	1	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	1	4	5	4	4
11	5	2	2	1	5	1	3	5	1	5	5	1	5	1	5	3	1	1	1	2	2	1	5	1	3	5	1	5	5	1	5	1	5	3	1	1	1		
12	1	3	4	2	4	3	2	4	1	4	2	2	4	3	4	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	4	1	4	2	2	4	3	4	4	2	2	1		
13	1	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2		
14	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3		
15	4	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	3	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	3	1	1		
16	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2		
17	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
18	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4		
19	2	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5		
20	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	2	5	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	2	5	2	2	5	3	3	3	3		
21	4	2	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	5	1	5	5	2	4	1	2	2	2	4	2	3	3	2	5	4	2	5	1	5	5	2	4	1		

22	3	2	3	2	5	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	1	2	3	2	5	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	1
23	5	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2
24	5	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2
25	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2
26	5	3	3	2	4	1	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	1	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2
27	4	2	3	2	5	1	2	2	2	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	5	1	2	2	2	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4
28	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	1	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	1	3	3	2	2	1
29	4	2	3	2	4	3	3	4	1	2	2	2	3	2	4	4	1	1	1	2	3	2	4	3	3	4	1	2	2	2	3	2	4	4	1	1	1
30	3	1	1	1	5	2	1	3	1	5	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1	1	5	2	1	3	1	5	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1
31	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	4	2	4	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	4	2	4	4	1	1	2
32	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	1	5	3	1	5	1	5	3	3	4	2	5	5	1	2	1	3	4	1	5	3	1	5	1	5	3	3	4	2	5	5	1	2	1
34	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	1	4	2	3	4	3	2	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	1	4	2	3	4	3	2	1
35	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1
36	2	3	4	1	5	4	1	5	1	5	4	1	5	4	4	4	1	1	1	3	4	1	5	4	1	5	1	5	4	1	5	4	4	4	1	1	1
37	2	3	3	2	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2
38	4	3	3	2	4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2
39	5	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3
40	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
41	4	2	1	2	4	1	3	3	2	5	2	1	4	2	4	3	2	1	3	2	1	2	4	1	3	3	2	5	2	1	4	2	4	3	2	1	3
42	3	3	4	1	5	2	3	5	1	2	3	2	5	4	5	3	3	3	2	3	4	1	5	2	3	5	1	2	3	2	5	4	5	3	3	3	2
43	4	3	4	2	4	3	4	3	3	1	2	1	4	3	3	4	3	5	1	3	4	2	4	3	4	3	3	1	2	1	4	3	3	4	3	5	1
44	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
45	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
46	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5

47	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2
48	1	4	5	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	5	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2
49	1	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2
50	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2
51	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
52	1	3	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2
53	2	4	4	3	4	2	2	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2
54	2	5	5	5	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	5	5	5	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2
55	2	5	5	5	4	5	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	5	2	2	5	5	5	4	5	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	5	2	2
56	1	5	5	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	5	3	4	2	2	2	5	5	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	5	3	4	2	2	2
57	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	1
58	3	4	4	1	4	3	3	5	1	4	4	1	5	5	3	5	1	2	2	4	4	1	4	3	3	5	1	4	4	1	5	5	3	5	1	2	2
59	2	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
61	2	3	4	3	5	4	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5	2	2	2	3	4	3	5	4	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5	2	2	2
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	4	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	4	2	2	2
64	2	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2
65	5	3	1	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2	4	2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	2	1	3	1	4	3	3	2	2	1	4	2	4	3	5	3	2	2	3	1	3	1	4	3	3	2	2	1	4	2	4	3	5	3	2	2	3
68	5	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	2	5	4	5	5	2	2	1	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	2	5	4	5	5	2	2	1
69	4	4	5	1	5	1	1	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	4	5	1	5	1	1	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1
70	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
71	3	3	4	2	5	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	5	1	2	1	3	4	2	5	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	5	1	2	1

72	4	3	3	3	4	2	3	5	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	5	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	2
73	5	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4
74	4	3	3	1	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	5	2	4	3	2	3	3	1	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	5	2	4	3	2
75	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2
76	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	5	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3
78	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	1	5	2	5	4	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	1	5	2	5	4	2	3	3
79	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2
80	4	2	2	2	4	2	3	3	3	5	5	3	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	5	5	3	3	2	5	4	3	2	2
81	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2
82	2	4	5	2	5	2	2	4	1	5	5	1	5	5	5	4	1	1	1	4	5	2	5	2	2	4	1	5	5	1	5	5	5	4	1	1	1
83	4	3	4	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1	3	4	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1
84	5	4	4	1	5	5	3	5	3	5	5	2	5	2	5	5	3	3	3	4	4	1	5	5	3	5	3	5	5	2	5	2	5	5	3	3	3
85	4	3	3	2	4	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2
86	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
87	4	2	2	1	4	1	3	4	2	4	1	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	1	4	1	3	4	2	4	1	2	4	2	4	3	3	2	2
88	4	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2
89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
90	4	3	4	3	4	1	2	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	1	2	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	4	4